Catastrophe dans une mine d'or

Graphisme:
Jacques DesRosiers

Catastrophe dans une mine d'or

Étude sur le milieu minier québécois

Camille Legendre **Jacques Dofny**
en collaboration avec:
Alain Guénette
Lucie Lapointe
Nancy Thede

Édition réalisée
par la Commission d'enquête
en collaboration avec Jean-Louis Morgan de
la Direction de l'édition
Direction générale des publications gouvernementales
ministère des Communications

Composition:
Rive-Sud Typo Service Inc.

Impression:
Interlitho Inc.

©Gouvernement du Québec, 1982
Dépôt légal — 1er trimestre 1982
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-551-04671-8

TABLE DES MATIÈRES

Étude sur le milieu minier québécois

Partie introductive

Avant-propos 11
Introduction 13
Remarques d'ordre méthodologique: 15
A) Les entrevues de mineurs 15
— Schéma d'entrevue 16
— Échantillonnage 16
B) Déroulement des entrevues 18
C) L'enquête auprès des mines souterraines 19
D) Organisation de l'ouvrage 20
Bibliographie 21

Chapitre 1 — **La tragédie de la Belmoral : Une crise révélatrice**

Introduction 24
1.1 L'accident 25
1.1.1 Opinions des mineurs de la Belmoral 25
— Les circonstances de l'accident 25
— Le sauvetage 27
— Les réactions de l'accident 29
1.1.2 Opinions des mineurs des autres mines sur l'accident à la Belmoral 31
— Les circonstances de l'accident 31
— Le sauvetage 31
— Les réactions à l'accident 32
1.2 La réputation et la perception de la Belmoral: les mineurs de la Belmoral 32
— Avant l'effondrement 32
— Après l'effondrement 34
1.3 La réputation de la Belmoral chez les autres mineurs de Val d'Or 35
— Avant l'effondrement 35
— Après l'effondrement 36

Chapitre 2 — **L'industrie minière : considérations socio-économiques provinciales et régionales.**

2.1 L'industrie minière : marché, production, emploi et main-d'oeuvre 38
— Le marché 38
— La production de minéraux 40
— L'emploi et la main-d'oeuvre 41
— Syndicalisation 42
2.2 Profil socio-économique de l'Abitibi-Témiscamingue 43
— Caractéristiques majeures de la région 43
— Le secteur minier 46
— La zone de Val d'Or 48

Chapitre 3 — **La Belmoral**

3.1 Portrait socio-occupationnel des mineurs 50
— Les mineurs de la Belmoral 50
— Les mineurs des autres mines : comparaison des deux échantillons 54
3.2 Organisation de la mine 55
— Organisation « objective » 55
— Organisation du travail et occupations de production sous terre . 60
— Organisation du travail : évaluation des mineurs 69
3.3 Le mode de rémunération 77
— Le système du point de vue de la compagnie 77
— Perception du système par les mineurs 83
— Observations particulières 87
3.4 La sécurité : perception des mineurs 99
— Évaluation du niveau de danger du travail minier 99
— Le gouvernement et la sécurité 100
— Les compagnies et la sécurité 102
— Les mineurs et la sécurité 106
3.5 Le syndicalisme 119
— Expérience syndicale passée 119
— Le rôle des syndicats 121
— L'absence de syndicat à la Belmoral 124
— La liste noire 126
— Le fonds minier 127
— Résumé 128

Chapitre 4 — **Mineurs de la région de Val d'Or**

4.1 Organisation du travail 130
— Organisation du travail dans les autres mines : aspects subjectifs 130
— Comparaison avec les autres mines 133
— Perspectives économiques présentes et futures 134
4.2 Le mode de rémunération 135
— Belmoral et les autres mines 135
— Perception du système par les mineurs 137
4.3 La sécurité : perception des mineurs 140
— Évaluation du niveau de danger du travail minier 140
— Le gouvernement et la sécurité 140

— Les compagnies et la sécurité 141
— Les comités de sécurité 142
— Les mineurs et la sécurité: responsabilité du mineur 144
4.4 Le syndicalisme 147
— Expérience syndicale passée 147
— Le rôle des syndicats 151
— L'absence de syndicat à la Belmoral 153
— La liste noire 154
— Le fonds minier 155
— Conclusion 155

Chapitre 5 — **Les mines souterraines du Québec: Différences et généralisations**

5.1 La recherche 158
5.2 Le système de rémunération 159
— Application du système de boni 159
— Les types de systèmes de calcul de boni 160
— Les attitudes face au boni 162
— Résumé 164
5.3 La relation entre la rémunération à boni et les accidents 164
— Notre acceptation du terme « accident » 165
— L'état actuel de la question 165
— Les opinions des représentants patronaux 168
— Les opinions des représentants syndicaux et des travailleurs sans fonction syndicale 169
— Résumé 170
5.4 Les pratiques préventives en regard de la sécurité et de la santé au travail 170
— Les départements de sécurité 170
— Règlements de sécurité 171
— Avis disciplinaires 171
— Les accidents 172
— Le travail léger 172
— La formation 173
— Le sauvetage 174
— Les conditions dangereuses et les cas de refus de travail 174
— Les comités conjoints de santé et de sécurité 174
— Résumé 176
5.5 Critiques et problèmes relatifs à la sécurité et à la santé des mineurs 176
— La direction de la compagnie 177
— Conditions environnementales et technologiques 177
— Les contrôles gouvernementaux 178
— L'infrastructure médicale 178
— Comment améliorer la sécurité dans les mines 179
— Les contracteurs 180
— Résumé 180

Chapitre 6 — **Quelques éléments de réflexion**

— La dynamique des rapports sociaux 184
— La relation boni/accident 188

Chapitre 7 — **Pour résumer**

7.1 De quel univers s'agit-il en somme? 190
— Le milieu et la mine 191
— L'organisation de la mine 192
— Le boni 194
— La sécurité 196
— L'action syndicale 197
— Après la catastrophe 198

7.2 **Conclusion:**
— Recherche à poursuivre 199

Glossaire 203

Annexe I Schéma d'entrevue avec des mineurs 207
Annexe II Fiche d'identification sociale des interviewés 213
Annexe III Schéma d'entrevue avec les représentants syndicaux 215
Annexe IV Schéma d'entrevue avec les représentants patronaux 219

LISTE DES TABLEAUX, GRAPHIQUE ET FIGURES

Tableau 2.1 Caractéristiques générales des activités économiques de l'Abitibi-Témiscamingue, 1971 45
Tableau 2.2 Situation du secteur minier de la région du Nord-Ouest, 1980 47
Tableau 3.1 Taux horaire de boni par endroit de travail et quinzaine de paie, juillet 1979 — mai 1980 (échantillon) 80
Catégories et code de tâches utilisés dans le tableau 3.1 79
Tableau 3.2 Belmoral: Masse salariale, production et teneur de minerai — mai 1979 — mai 1980 89
Tableau 3.3 Belmoral: Boni par rapport à la masse salariale par paie, 1980, pour 51.5 mineurs 91
Tableau 3.4 Belmoral: Rapport boni/salaire Total, 1979-1980 92
Tableau 3.5 Proportion des gains totaux bruts représentée par le salaire horaire, employés sous terre, mine Belmoral, 1979-1980 (échantillon de 28 mineurs) 94
Tableau 3.6 Belmoral: Pourcentage du montant total du boni qui revient à chaque travailleur — juillet 1979 — mai 1980 . 96
Tableau 4.1 Statistiques comparatives des taux de salaire payés dans les diverses mines de la région de Val d'Or, mai 1981 136
Graphique 3.1 Belmoral: Courbes de production et masse salariale, mai 1979 à mai 1980 88
Figure 2.1 Régions d'exploitation minière du Québec 39
Figure 3.1 Coupe longitudinale de la Mine Ferderber-Belmoral 64
Figure 3.2 Plan du niveau 200 de la Mine Ferderber-Belmoral 65

AVANT-PROPOS

En janvier 1981, la Commission demandait à messieurs Jacques Dofny et Camille Legendre, sociologues, professeurs à l'université de Montréal, d'entreprendre un travail de recherche en vue d'obtenir un éclairage sur des points que ni les audiences publiques ni les études de gestion ne leur permettaient de saisir sur l'organisation du travail et les conditions de travail des mineurs.

La Commission estimait qu'il serait avantageux, en plus de procéder à des études techniques, de rechercher auprès des mineurs eux-mêmes leurs opinions sur divers aspects de leurs conditions de travail et de vie, notamment sur la sécurité, les tâches, les salaires et le boni, le comportement des mineurs à ce sujet étant difficile à percevoir en audiences publiques.

Cette recherche a été conçue en trois étapes. Partant du lieu de l'accident qui a présidé à la création de cette Commission d'enquête, il parut nécessaire d'apprécier les aspects déjà mentionnés en interrogeant les mineurs de la Belmoral. Ensuite, les sociologues interviewaient un nombre à peu près égal de mineurs d'autres mines de la région de Val d'Or. Enfin, dans une troisième étape, il fallait faire le relevé des caractéristiques de l'organisation du travail, suite à une étude sur le terrain comportant à la fois le point de vue de travailleurs et de dirigeants patronaux d'une dizaine d'entreprises minières, dans toutes les régions du Québec où se trouvent les principales mines souterraines.

La Commission a suivi toutes les étapes de cette recherche. Elle est consciente, avec les auteurs, qu'il s'agit d'une étude préliminaire permettant d'établir la problématique et les méthodes d'application d'une politique élargie sur l'organisation et les conditions de travail dans les mines souterraines du Québec.

Les professeurs Dofny et Legendre ont été assistés par mesdemoiselles Lucie Lapointe et Nancy Thede, anthropologues, et Alain Guénette, sociologue.

La Commission remercie les mineurs et les représentants de syndicats des régions de Val d'Or, de Chapais, de Chibougamau, de la Gaspésie et de Thetford, qui ont accepté volontairement de participer à cette étude et de consacrer parfois de longues heures aux membres de l'équipe de recherche. Nous remercions également les dirigeants des entreprises qui, pour la troisième partie de l'étude, ont accepté de se prêter aux entrevues et de fournir la documentation demandée.

Enfin nous voulons remercier l'équipe de recherches pour la qualité et la rigueur de ses travaux.

On trouvera à la fin de cet ouvrage des projets de recherches complémentaires qui ont fait l'objet de discussions avec les membres de la Commission, et dont la mise en oeuvre serait souhaitable pour une meilleure qualité de vie des travailleurs miniers du Québec.

LA COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LA TRAGÉDIE DE LA MINE BELMORAL ET SUR LES CONDITIONS DE SÉCURITÉ DANS LES MINES SOUTERRAINES

René Beaudry,
Président.

Laurier Juteau,
Commissaire

André L'Heureux.
Secrétaire.

Introduction

Le travail des mineurs, l'organisation du travail dans les mines, les catastrophes minières ont été l'objet d'un intérêt particulier dès le 19e siècle. Il suffit de rappeler que le livre de E. Zola, *Germinal*, reste un livre qui depuis cent ans est un best-seller internationalement. Les économistes de leur côté ne pouvaient manquer de travailler sur les prix et les salaires dans ces industries minières « pain » de toute l'économie. Rappelons l'étude des salaires des ouvriers des mines de charbon en France (Simiand). Les sociologues y sont venus plus tardivement, accompagnant souvent les recherches plus récentes en matière de productivité. Ainsi, une étude anglaise montrait comment cette dernière était liée à l'interdépendance du système d'organisation des mines, chaque mineur héritant du travail de celui qui l'a précédé dans la veine ou la galerie; elle soulignait aussi comment la dispersion périphérique de l'information met continuellement le système en péril (Trist et Bamforth).

De nombreuses études se sont attachées au problème du salaire au rendement. L'un des pionniers en ce domaine fut G. Friedmann et sa célèbre critique du taylorisme. Une étude par observation participante a décrit le système de défense qui s'organise chez les travailleurs face au salaire aux pièces (Roy). Une collection d'articles réunis sous le titre de « Money and Motivation » (Wyte) s'attachait aux mêmes problèmes. Plus récemment, Burawoy a refait l'étude originale de Roy et en a poussée plus loin l'analyse théorique.

Un livre majeur traite des systèmes de salaires et des politiques patronales (Mottez). Viennent encore une série d'études sur les rapports entre technologie et modes de rémunération effectués pour le compte de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (Dofny, Durand, Maurice, Willener)[1] et encore un numéro spécial de la revue *Sociologie du travail* consacré à ce thème. Mentionnons pour terminer la littérature concernant le thème de la mensualisation des salaires après le Rapport du Comité des Sages mis en place par le gouvernement français, et amenant une législation sur la mensualisation des salaires ouvriers (Reynaud et al). Deux livres portent sur le même sujet (Bunel, et Fadhenille et Saint Guilhem). Parmi les quelques recherches faites au Québec, signalons celle de David sur l'industrie secondaire et celle de Legendre sur l'industrie forestière.[2]

(1) De larges extraits de cette étude sont cités au 3e rapport de la Commission d'enquête (Beaudry, Juteau, L'Heureux).

(2) Enfin, le troisième rapport de la Commission d'enquête qui porte sur l'ensemble des conditions de sécurité dans les mines souterraines du Québec accorde une importance particulière au boni et à ses conséquences sur la sécurité et l'organisation du travail. La Commission recommande d'ailleurs l'élimination du « boni » dans les mines du Québec. L'étude de la Commission n'était pas complétée au moment de l'élaboration de la présente recherche.

Nous étions confrontés à des délais assez courts. C'est une étude qui devait permettre d'atteindre des objectifs d'action/intervention à court terme. Il ne s'agit donc pas d'une étude classique faite à partir d'un cadre conceptuel très systématique et d'une série d'hypothèses qu'on vérifierait empiriquement. C'est une étude empirique visant à mettre en lumière un milieu minier spécifique, étude dans laquelle on utilise des concepts plus descriptifs qu'analytiques (tels que paternalisme, individualisme, etc.). De plus, le présent volume s'adressant en principe à un public de non spécialiste, on a pris soin d'éviter le jargon du métier.

Il nous est permis cependant de dégager en préambule quelques considérations qui ont retenu notre attention à la fin de cette recherche.

Il existe un retard considérable dans la conception du travail dans le milieu minier par rapport à la réalité technologique et organisationnelle moderne; ce retard est particulièrement manifeste dans ce qui concerne la rémunération au rendement. Certaines de ces conceptions qui courent encore sont décrites dans le livre cité plus haut, *Germinal*, écrit il y a 100 ans: les travailleurs ne fonctionnent que par la stimulation monétaire, sinon ils produisent peu, etc., etc.

On a affaire, en effet, à une forme de capitalisme qui demeure très proche de celui du 19e siècle (capitalisme pur, capitalisme sauvage) avec une prédominance de l'entrepreneur-spéculateur traditionnel. Il s'agit d'une industrie où la compétition est forte, les fluctuations des prix très prononcées, imprévisibles et largement déterminées par le marché et le cours des places boursières internationales.

C'est donc une activité dominée par la recherche (souvent très spéculative) du profit maximum à court et à moyen terme. Elle se déroule dans des entreprises de faible dimension aux mains de quelques actionnaires. Ce type d'entrepreneurship va de pair avec une forme d'organisation paternaliste, autoritaire et discrétionnaire dans les relations de travail. Il va de pair aussi avec une interprétation très psychologique des comportements d'une main-d'œuvre.

À ces caractéristiques de la direction correspond une série de caractéristiques de la main-d'œuvre, en d'autres mots la vision qu'ont les mineurs du travail et de son organisation est souvent complémentaire de celle de leurs patrons. Ils font partie d'une main-d'œuvre très mobile, à la recherche d'un revenu élevé et dont la réussite est perçue comme reposant presque exclusivement sur l'effort individuel. De là découle une référence faible à la dimension collective de leur condition, voire parfois, et parfois même souvent, une vision négative de la lutte syndicale. Cet ensemble de traits concernant le travail rejoint une vision souvent fataliste ou providentialiste de leur condition. Cela se manifeste notamment dans l'interprétation et l'explication des événements de la vie et notamment la catastrophe du 20 mai qui devient une « bac luck », un effet du destin contre lequel on est sans recours.

REMARQUES D'ORDRE MÉTHODOLOGIQUE

Les commentaires introductifs sur la nature de cette étude appellent quelques précisions d'ordre méthodologique.

Comme l'indiquent les objectifs poursuivis et les composantes du présent travail, il s'agit d'une recherche exploratoire et ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord l'absence d'étude dans ce secteur nous privait d'une base sur laquelle asseoir une recherche de plus grande envergure. Nous étions aussi limités par le temps et la disponibilité des deux responsables. L'équipe ne disposait que de quatre mois pour réaliser son étude et les deux responsables ne pouvaient s'y consacrer qu'à temps partiel. Nous avons donc nécessairement opté pour une monographie qualitative plutôt qu'une étude « statistique ».

A) Les entrevues de mineurs

Les chercheurs devaient tenir compte tout d'abord des conditions particulières créées dans la population des mineurs par l'existence d'une Commission d'enquête ayant tenu des audiences publiques et devant publier à brève échéance la première tranche de son rapport portant sur les causes et les responsabilités de l'accident du 20 mai 1980. Ces conditions nous ont imposé certaines limites quant à la nature de l'étude (par exemple le type d'entrevue et leur contenu) et ont influencé directement les mineurs dans leur perception des chercheurs de la Commission (plusieurs d'entre eux avaient déjà témoigné publiquement devant celle-ci quelques mois auparavant). On ne s'est donc pas étonné lorsque certains mineurs ont manifesté quelques réticences à certaines questions dans le contexte d'une entrevue enregistrée même si la confidentialité de leurs réponses était assurée. Ces conditions n'ont cependant pas causé de problème particulier quant à la disponibilité des mineurs pour faire les entrevues.

Nous travaillions aussi avec une contrainte particulière. Il nous apparaissait souhaitable de compléter notre programme d'entrevues avant la parution de la première partie du rapport de la Commission afin d'éviter d'introduire un biais systématique dans les entrevues. Prévue pour la fin de février, la première tranche du rapport était rendue publique le 3 avril 1981.

La comparaison entre la mine Belmoral et les autres mines de la région de Val d'Or repose sur les informations recueillies auprès des mineurs interviewés. Il ne s'agit pas d'un échantillon « représentatif » des deux milieux de travail au sens où on utilise habituellement ce terme, à la fois en ce qui concerne la procédure suivie pour sélectionner les mineurs et le nombre de mineurs interviewés dans les autres mines (bien qu'à Belmoral l'échantillon comptait plus de la moitié des mineurs). Cela n'était pas nécessaire dans les circonstances puisqu'il ne s'agissait pas d'une étude statistique et la constitution d'un échantillon « représentatif » aurait de toute façon créé des difficultés considérables sans garantir de meilleurs résultats.

Bien qu'il s'agisse donc d'une analyse qualitative, nous faisons toutefois abondamment référence tout au long du texte aux fréquences de réponses et de mentions d'opinions données par les mineurs par souci de rigueur et de précision dans la description et l'analyse.

Schéma d'entrevue

Les entrevues avec les mineurs se sont déroulées sur la base d'un schéma d'entrevue que l'on retrouve en annexe au présent ouvrage (Annexe I). Il s'agit d'entrevues de type « ouvert », c'est-à-dire que l'interviewé pouvait répondre librement, à sa façon, à chacune des questions qui lui étaient posées. L'ordre des questions pouvait varier selon le déroulement particulier de chaque entrevue, l'important étant de couvrir l'ensemble des thèmes contenus dans le schéma d'entrevue. De son côté, l'intervieweur était libre d'ajouter d'autres questions dans le but d'approfondir des points particuliers.

À la fin de l'entrevue, une série de questions plus brèves concernant des données socio-économiques étaient aussi posées à l'interviewé. C'est ce que nous retrouvons dans la « fiche d'identification sociale » à l'Annexe II.

Échantillonnage

Pour ce qui est de l'échantillonnage des mineurs de Belmoral[1], il est basé sur la liste des mineurs à l'emploi de la compagnie au 20 mai 1980, date de l'effondrement. Sur les 52 mineurs de cette liste, 42 ont pu être rejoints par téléphone, 8 ont refusé et 32 ont accepté de passer l'entrevue.[2]. À noter que les mineurs ayant refusé de passer l'entrevue sont éventuellement parmi les plus anti-syndicaux dans la mesure où l'enquête de la Commission était souvent perçue comme « l'affaire des Métallos ». Mais en général, les mineurs de Belmoral ont semblé bien disposés à collaborer malgré toutes les demandes et les convocations dont plusieurs avaient été l'objet au cours de l'enquête de la Commission. Dans ce sens, la proportion de refus s'avère relativement peu élevée.

Quant à l'échantillonnage des mineurs des autres mines de la région de Val d'Or il a été construit sur la base de la méthode « à la chaîne », c'est-à-dire à partir de noms fournis par des mineurs déjà rencontrés. Trente-cinq mineurs ont été rejoints par téléphone, 7 ont refusé d'être interviewés (dont 3 de la même mine) et 25 entrevues ont finalement été complétées. Ici aussi, les mineurs étaient bien disposés à collaborer même si plusieurs d'entre eux ne saisissaient pas très bien les objectifs et le pourquoi de l'entrevue: ils ne servaient en effet que d'étalon, de mesure de comparaison pour identifier les particularités d'une autre population qui, elle, était bien spécifique. C'est d'ailleurs ce qui pourrait expliquer la proportion un peu plus élevée de refus.

D'autre part, l'échantillon de mineurs des autres mines a aussi été construit sur la base d'un choix préalable de cinq mines situées dans les environs de la ville de Val d'Or. C'était là le critère principal dans le choix de ces « autres » mines. En effet il s'agissait de comparer avec Belmoral et un des critères très importants retenus par les entreprises minières dans l'établissement des taux de salaires et de boni et dans les conditions d'embauche et de travail sem-

(1) Une brève description de la compagnie Belmoral est donnée dans la première partie du chapitre 3.

(2) Deux mineurs qui ont été rejoints par téléphone, étaient prêts à passer l'entrevue, mais des problèmes de disponibilité de part et d'autre ont empêché la réalisation de ces entrevues.

ble être la proximité de centres urbains et d'autres mines.[1] Les 25 mineurs de ce deuxième échantillon sont répartis à peu près également dans chacune de ces cinq mines.

Mise à part cette première caractéristique commune de la proximité de Val d'Or, les cinq autres mines présentent un éventail très varié de caractéristiques. Toutes ces variables n'ont pas été contrôlées dans l'analyse des données, mais leur grande variété permet de croire qu'elles ne pouvaient donner lieu à un biais particulier à ce deuxième échantillon. Voici donc une description sommaire des caractéristiques particulières de chacune des cinq mines retenues dans l'échantillonnage:

Mine 1:
- vieille mine d'or en opération depuis 1935;
- méthode de minage et équipement anciens;
- située aux limites de la concentration urbaine de Val d'Or;
- environ 250 employés sous-terre, plus une centaine à la surface, main-d'œuvre stable;
- production: 2 000 tonnes/jour de minerai et 1 400 tonnes/jour de minerai traité au concentrateur;
- syndicat indépendant depuis 1954;
- propriété d'une société anglaise exploitant d'autres mines au Canada.

Mine 2:
- vieille mine d'or en opération depuis les années '30;
- méthode de minage et équipement anciens, mais une partie de la mine récemment ouverte fonctionne avec une rampe et du gros équipement;
- située aux limites de la concentration urbaine de Val d'Or;
- environ 260 employés sous-terre et 150 en surface;
- production: 1 700 tonnes/jour de minerai;
- syndiquée aux Métallurgistes-Unis d'Amérique depuis 1952;
- « mine-école »: programme de formation de nouveaux mineurs en collaboration avec le centre de main-d'œuvre local;
- propriété d'une entreprise torontoise exploitant d'autres mines dans la région et ailleurs au Canada.

Mine 3:
- mine d'or en opération depuis 1965, en expansion;
- équipement ancien;
- située à environ 15 kilomètres de Val d'Or et 10 kilomètres de Malartic;
- environ 80 employés sous-terre;
- production: 1 300 tonnes/jour de minerai;
- non syndiquée.

(1) Val d'Or constitue un important centre urbain sous-régional, éloigné d'une distance respectable des autres concentrations urbaines comparables par la taille et la zone d'influence.

Mine 4 :

— mine d'or en opération depuis 1979, en expansion ;
— équipement moderne ;
— située à 50 kilomètres de Val d'Or ;
— environ 80 employés sous-terre ;
— production : 1 400 tonnes/jour de minerai ;
— syndiquée aux Métallurgistes-Unis d'Amérique depuis le début des opérations ;
— propriété d'une société torontoise exploitant d'autres mines dans la région.

Mine 5 :

— mine de zinc-argent-or, a déjà extrait du cuivre aussi. En opération depuis 1970 environ. Opérations d'extraction terminées, récemment fermée ;
— méthode de minage et équipement modernes ;
— située à environ 15 kilomètres de Val d'Or ;
— syndiquée aux Métallurgistes-Unis d'Amérique depuis 1974 environ ;
— propriété d'une entreprise d'État exploitant d'autres mines dans la région.

B) Déroulement des entrevues

À l'exception des quatre premières entrevues qui ont eu lieu au local des Métallurgistes-Unis d'Amérique, à Val d'Or, toutes les autres se sont déroulées ou bien au domicile du mineur, ou encore dans un local « neutre » situé dans Val d'Or et qui avait été mis à la disposition de la Commission. Le quart des entrevues ont donc eu lieu dans ce local et les deux tiers au domicile du mineur interviewé.

Avant d'entreprendre l'entrevue comme telle, l'intervieweur expliquait les objectifs de l'enquête sociologique, le statut des déclarations qui y seraient faites (il ne s'agissait pas de témoignages sous serment), les mesures de confidentialité qui seraient prises, de même que les thèmes qui seraient abordés au cours de l'entrevue. Dans tous les cas, les entrevues ont été enregistrées à partir d'un magnétophone à cassettes avec l'accord de l'interviewé.

En général, les entrevues se sont très bien déroulées et les mineurs ont répondu de façon assez exhaustive aux questions qui leur étaient posées. La durée des entrevues variait entre quarante-cinq minutes et deux heures, selon l'amplitude de l'information fournie par le répondant.

Cependant, malgré la grande disponibilité dont les mineurs ont fait preuve, en général, pour passer l'entrevue, quelques réticences sont apparues (chez certains d'entre eux) au cours de l'entrevue même et ce, surtout chez les mineurs de la Belmoral.

Comme dans toute enquête, certains facteurs contribuent à accentuer ou à atténuer la description que les interviewés donnent d'une situation. Dans le cas de cette enquête, on peut relever trois facteurs ayant éventuellement influencé cette description : le fait que certains interviewés sont encore à l'emploi de la compagnie ; le fait qu'au moment de l'accident, des journalistes ont dé-

formé les déclarations des mineurs; à cela s'ajoute, chez certains travailleurs peu favorables au syndicalisme, l'identification de la Commission d'enquête au Syndicat des Métallos.

C) L'enquête auprès des mines souterraines

Pour cette partie de la recherche, la question principale retenue par les commissaires était la suivante: y a-t-il une relation entre le fait que les mineurs de mines souterraines soient payés à boni et le nombre et/ou la gravité des accidents survenant à ces travailleurs? Un schéma d'entrevue fut construit autour de cinq grands axes: informations générales sur la compagnie et sa direction; caractéristiques des employés syndicales œuvrant sous terre; système de rémunération; renseignements relatifs à la sécurité et à la prévention; comparaison avec les autres mines de la région.[1]

Les informations recueillies portent sur dix compagnies minières. Le choix de ces dernières fut effectué en collaboration avec les commissaires et le secrétaire de la Commission. Nous avons cherché à retenir des compagnies minières à opérations souterraines se différenciant les unes des autres par rapport à trois critères: la date d'entrée en opération de l'exploitation souterraine (de 1932 à 1979); l'allégeance syndicale des travailleurs (sept FTQ, deux CSN et un syndicat indépendant); et le type de minerai extrait (cuivre, or et amiante). Il ne s'agit pas, bien sûr, d'un échantillonnage élaboré de manière scientifique et pouvant prétendre à être représentatif de toutes les mines à opérations souterraines au Québec. Par contre, un tableau d'ensemble relativement juste des mines souterraines pouvait s'en dégager.

Au tout début de la recherche, l'objectif était de recueillir les informations auprès de représentants syndicaux et de travailleurs des compagnies minières échantillonnées. Il devint très rapidement évident qu'une telle méthode n'était pas satisfaisante. Premièrement, le seul point de vue syndical étant porté à notre connaissance, nous ne pouvions pas nous faire une idée d'ensemble des relations de travail et de l'organisation de la production. Deuxièmement, les syndicats n'étaient pas à même de fournir les documents que nous espérions obtenir, c'est-à-dire les procès-verbaux des comités conjoints de santé et de sécurité et les rapports mensuels et annuels des accidents. Troisièmement, les informations relatives au mode de calcul du boni étaient souvent ignorées par les représentants syndicaux et par les travailleurs.

Enfin, il nous était impossible, en ne rencontrant que les représentants syndicaux, d'avoir accès à l'exploitation minière et de la visiter. Pour toutes ces raisons, la décision fut prise de rencontrer les représentants de la partie patronale. Un autre schéma d'entrevue fut construit autour de cinq thèmes: informations générales sur la compagnie; renseignements sur les travailleurs; les plans de rémunération; sécurité et accidents; et les contracteurs.

Pendant les mois de mars et avril 1981, un enquêteur recueillit des informations sur les dix compagnies minières échantillonnées. Pour deux de ces

(1) Nous fournissons en Annexe III le schéma d'entrevue utilisé.

dernières, seuls des représentants syndicaux et des travailleurs furent interviewés. Pour les huit autres compagnies, des rencontres furent organisées avec des représentants syndicaux, des travailleurs sans fonction syndicale et des représentants de la partie patronale.

Il est important de mettre en garde le lecteur quant aux limites et peut-être aux biais de la méthode utilisée. D'abord, chez tous les représentants patronaux interviewés, nous ne retrouvons aucun contremaître junior (shift boss), c'est-à-dire que nos informations trouvent leur origine au sommet de la direction de la compagnie. Ensuite, lorsque les travailleurs sans fonction syndicale ont été interviewés, ils nous ont toujours été suggérés par des dirigeants syndicaux. Bien sûr, très peu de critiques à l'égard des syndicats furent entendues. Enfin, un volet important de l'enquête s'attachant aux questions de sécurité et d'accidents et l'enquêteur étant identifié à la Commission d'enquête sur la sécurité dans les mines souterraines, les personnes rencontrées adoptèrent, selon leur position dans la compagnie, des attitudes différentes. Les représentants patronaux ont tous affirmé que la fréquence d'accidents, pour leur compagnie minière, était inférieure à celle des autres mines du Québec. Les représentants syndicaux avaient la tendance inverse. Quant aux travailleurs sans fonction syndicale, puisque l'enquêteur voulait entendre parler d'accidents, on en parlait. Certaines rencontres ressemblaient même à des « veillées funèbres » tellement ces mineurs avaient d'anecdotes à raconter sur des accidents et sur des mortalités.

D) Organisation de l'ouvrage

Le volume se divise en sept chapitres. Le premier porte sur l'accident du 20 mai 1980, raison d'être de la présente étude. On y présente les opinions des mineurs sur l'accident, les circonstances qui l'ont entouré, ses suites et son impact sur la perception de l'employeur impliqué. Le chapitre 2 présente une brève description des caractéristiques socio-économiques du secteur minier au Québec et en particulier dans la région du Nord-Ouest québécois où se trouve Val d'Or. Le chapitre suivant commence par une description du profil socio-occupationnel des mineurs interviewés et de l'organisation du travail minier en général puis de l'organisation de la mine et du travail à la Belmoral. C'est sur cette toile de fond que se font ensuite la description et l'analyse des opinions et des attitudes des mineurs de la Belmoral concernant les conditions et les relations de travail, le système de rémunération à boni, la sécurité du travail et le syndicalisme. L'ensemble de ces thèmes est repris dans le chapitre 4, mais cette fois à partir des entrevues faites avec l'échantillon de mineurs d'autres mines de la région de Val d'Or. Dans le chapitre 5, on présente les résultats de l'enquête auprès des mines souterraines du Québec. Le chapitre suivant offre quelques éléments de réflexion sur la question de la prévention et de la sécurité du travail dans les mines souterraines, considérant les conditions de travail et de rémunération et le contexte des relations industrielles qui prévalent dans l'industrie. Dans le chapitre de conclusion, nous résumons l'essentiel des propos tenus précédemment et soulevons quelques questions pour considération future. Enfin, plusieurs annexes présentent des documents de travail que le lecteur peut juger utiles de consulter.

BIBLIOGRAPHIE

Zola, E. *Germinal*, Paris, Gallimard, 1978.

Simiand, F., *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France*, Paris, Ed. Cornely, 1907, 501 p.

Trist, E.L., Bamforth, K.W., « Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coalgetting », *Human Relations*, 1951, IV, 1, pp. 3-38.

Friedmann, G., *Les problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, 1946, 420 p.

Roy, D., « Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop », *American Journal of Sociology*, 1957, pp. 427-442.

Whyte, W.F., *Money and Motivation*, New York, Harper and Brothers, 1955, 263 p.

Mottez, B., *Systèmes de salaire et politiques patronales*, Paris, Ed. CNRS, 1966, 226 p.

Durand, C., Prestat, C., Willener, A., *Travail, salaire, production: tome I: Le contrôle des cadences*, LaHaye, Mouton, 1972, 198 p.

Dofny, J., Maurice, M. et Willener, A. *Travail, salaire, production: tome 2: Pouvoir et rémunération*, La Haye, Mouton, 1972, 198 p.

« Crise de la rémunération au rendement? », Numéro spécial de *Sociologie du travail*, no 2, 1964, Paris, Seuil.

« Rapport du groupe de travail pour l'étude des problèmes posés par la mensualisation », *Documentation française*, Paris, février 1970.

Bunel, J., *La mensualisation des ouvriers horaires*, Paris, Institut des sciences sociales du travail, 1969.

Fadhenille, P., et Saint-Guilhem, J., *La mensualisation des salaires*, Paris, Dunod.

David, Hélène et Normand Bengle, *Le salaire au rendement*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, 1976, 109 p.

Legendre, C., « Les débuts de la rémunération à la pièce dans l'industrie forestière », *Recherches sociographiques*, XX,3 (septembre — décembre 1979), pp. 301-335.

Legendre, C., « Organizational Technology, Structure and Environment: The Pulp and Paper Logging Industry of Quebec, » thèse de doctorat non publiée, Michigan State University, 1977.

Clement, W. *Hardrock Mining*. Toronto, McClelland and Stewart, 1981, 392 p.

CHAPITRE I

La tragédie de la Belmoral : Une « crise révélatrice »

Introduction

Le 20 mai 1980, le toit*[1] de la mine Ferderber s'effondrait et celle-ci était envahie par une masse d'eau boueuse charriant des roches et des troncs d'arbres qui inondait les galeries de la mine et entraînait la mort de huit des vingt-quatre mineurs qui se trouvaient sous terre à ce moment-là.[2]

La mine Ferderber, une des trois propriétés aurifères dans le Nord-Ouest québécois de la compagnie de Mines Belmoral Ltée, de Calgary, était entrée en opération en juillet 1979.[3] Cinquante-deux mineurs sur un total de cent quatre-vingt sept employés de production et de services (à l'exclusion du personnel d'encadrement et d'administration) étaient à son emploi.

L'accident bouleversait profondément les mineurs à l'emploi de la compagnie et, bien qu'à un moindre degré, l'ensemble de la population de la région de Val d'Or. De plus, la controverse autour de cette tragédie, suscitée en grande partie par les travaux de la Commission d'enquête, ouvrait une fenêtre sur le « monde des mineurs ».

La polarisation des opinions au sujet de l'accident, en exagérant les tendances dans les points de vue, les rendait aussi plus faciles à identifier. Il s'agissait alors de vérifier la représentativité de ces tendances par une enquête en profondeur.

En ce sens, les composantes de ces tendances qui ressortent le plus lors des interviews des mineurs de la Belmoral sur la réputation de la compagnie et sur l'accident lui-même, sont les suivantes:

- l'importance déterminante du boni dans l'attitude envers les conditions de travail et la sécurité de la part des mineurs;
- la grande importance qu'attachent les mineurs à l'atmosphère des relations de travail dans la mine (bonne entente entre les mineurs ainsi qu'entre mineurs et patrons);
- la présence d'une conscience critique envers le fonctionnement et les intérêts de la compagnie, quoique cette conscience soit souvent nuancée par des considérations secondaires qui tendent à désamorcer la critique;
- une tendance, observable seulement chez des mineurs de la Belmoral dans les circonstances actuelles, à prendre la défense de cette compagnie face aux attaques externes.

(1) La définition des termes non-usuels suivis d'un astérisque est fournie dans le lexique qui se trouve à la fin du volume.

(2) Voir Commission d'enquête sur la tragédie de la mine Belmoral et les conditions de sécurité dans les mines souterraines, Volume 1, « Rapport final sur les circonstances, les conditions préalables et les causes de la tragédie du 20 mai 1980 », et Volume 2 « Le Sauvetage minier », Québec: Gouvernement du Québec, Conseil Exécutif.

(3) La mine Ferderber est communément appelée la mine Belmoral, nom qui sera utilisé dans la suite du texte. Les deux autres propriétés de la compagnie sont les mines Bras d'Or et El Coco.

Dans les pages qui suivent, nous allons examiner en détail les perceptions des mineurs de la Belmoral, ainsi que celles des mineurs d'autres mines de la région, par rapport à la crise elle-même. Nous tenterons ainsi de cerner une première série d'attitudes et de distinguer entre celles qui sont communes à ce milieu occupationnel et celles qui sont propres aux mineurs de la Belmoral.

1.1 L'accident

Rappelons ici que les questions que nous avons posées sur la tragédie elle-même ont été parmi les plus délicates de l'entrevue, compte tenu de l'atmosphère qui entourait l'événement. Outre l'émoi du drame lui-même, il y avait les audiences publiques de la Commission d'enquête, et la grande attention portée par les media d'information à tout ce qui se passait dans la région.

Nous examinerons successivement les circonstances de la tragédie, le sauvetage et les réactions à l'accident.

1.1.1 Opinions des mineurs de la Belmoral

Les circonstances de l'accident

a) La prévisibilité

L'accident était-il prévisible? Soixante-dix pour cent des mineurs ont dit que soit la direction de la mine, soit les mineurs ou encore les deux voyaient venir l'accident. On parle des pressentiments des mineurs (un mineur, par exemple, n'apportait jamais son portefeuille quand il descendait dans la mine « au cas où »...), de leur peur quand ils entendaient des bruits anormaux, et du fait qu'ils en avaient averti les shifts-bosses* et le capitaine (qui leur aurait répondu: « *Espérons que ça cave* pas* »). Des signes avant-coureurs sont cités par plusieurs: les stopes* qui s'effondraient, le chemin en surface qui craquait... D'autres disent qu'avec la technologie dont disposent les mines actuellement, il serait invraisemblable qu'ils n'aient pas pu prévoir un tel effondrement.

Mais en même temps, la plupart de ceux selon qui l'accident aurait été prévu ont ajouté que personne ne pensait que ce serait si grave: personne n'aurait pensé que toute cette boue allait envahir la mine. S'il y avait eu tout simplement un effondrement de roches, ou même de l'eau, ça aurait été aussi grave. Quelques mineurs seulement ont affirmé, sans équivoque, que l'accident était imprévisible. Plusieurs ont soutenu, par contre, que la direction avait peut-être des informations qu'elle cachait aux mineurs, mais ceci souvent sur un ton hésitant: « *À moins qu'ils auraient pu travailler d'une autre façon, mais nous on est pas assez connaissants pour le savoir* », comme s'ils avaient peine à croire que la direction aurait pu être irresponsable à ce point-là.

b) La prévention

Plus de la moitié des répondants croient que l'accident aurait pu être évité. Il n'y a cependant pas de relation directe entre la prévisibilité de l'accident et sa prévention. Certains disent que l'accident, tout en étant prévisible était inévitable. D'autres pour qui l'accident était évitable n'ont pas dit qu'il était prévisible.

Les façons d'éviter l'accident entrevues par les mineurs auraient été, soit de remblayer les stopes, soit de barricader les ouvertures des stopes qui s'effondraient. La direction n'aurait pas procédé de cette manière, parce que cela aurait coûté trop cher et parce qu'elle était trop pressée de sortir l'or. D'autres disent, cependant, que si la direction avait su que l'accident serait aussi grave, elle aurait tout fait pour l'éviter, parce que cela a fini par lui coûter très cher.

c) Les causes

Trois types de cause sont mentionnés par les mineurs: des facteurs échappant au contrôle de la compagnie (principalement la nature du terrain), des facteurs n'étant pas nécessairement sous son contrôle (la présence d'une nappe d'eau dans le mort-terrain, le fait d'avoir bouché les veines d'eau) et des facteurs contrôlables mais consciemment mis de côté par la compagnie (minage trop près de la surface, trop grande hâte à atteindre le minerai d'or, utilisation d'une mauvaise méthode de minage).

Presque la moitié des mineurs mentionnent la nature du terrain comme cause, mais très peu la citent comme cause unique. Ils lient ce facteur souvent à l'épaisseur insuffisante du pilier* de surface. Plusieurs disent aussi qu'il y avait une déformation (un genre de « cuve » ou de « poche ») dans le pilier de surface où l'eau s'accumulait mais que la direction n'avait aucun moyen de la détecter.

Ceux qui ont cité seulement la nature du terrain dégagent la responsabilité de la compagnie:

« *C'est pas eux autres qui ont fait ce terrain-là* ».

Près de la moitié aussi ont parlé de la présence d'eau comme une cause de l'accident et presque la moitié d'entre eux la citent comme cause unique. Selon eux, il y aurait eu trop d'eau souterraine et le fait d'avoir bouché les trous de foreuse à diamant ou les veines d'eau avec du ciment aurait affaibli encore davantage le terrain en empêchant l'eau de sortir (« *La nature, tu provoques pas ça* »). Il s'agit donc de facteurs théoriquement contrôlables mais non reconnus comme dangereux par la direction de la mine.

Ce sont les facteurs contrôlables (énumérés plus haut) qui sont cités comme cause unique avec la plus grande fréquence (c'est-à-dire, par 25% des mineurs). Cependant, la tendance à citer de pair des facteurs contrôlables et non contrôlables est également forte. On explique le refus de la compagnie de résoudre ces problèmes par le manque de personnel technique qualifié et par le fait qu'elle faisait passer la production avant la sécurité.

Dans l'ensemble, une majorité de mineurs (57%) voient une responsabilité directe de la compagnie, à un degré ou à un autre, dans les causes de l'accident.

En bref, une attitude critique envers le rôle de la compagnie dans l'accident se dégage clairement: pour la majorité, l'accident était prévisible et évitable et la compagnie était directement impliquée dans les causes. Cependant, on a eu souvent tendance à nuancer cette critique: on ne croyait pas que l'accident serait aussi grave, les causes sont une combinaison de facteurs contrôlables et non contrôlables, etc.

Le sauvetage [1]

Pour comprendre les opinions des mineurs sur les opérations de sauvetage, il est utile d'avoir un aperçu de l'atmosphère qui les entourait.

Pendant les trois semaines qui suivirent l'effondrement, le sauvetage est demeuré dans un état d'extrême désorganisation. On ne savait pas comment amorcer le vidage de la boue qui avait envahi la mine. On n'avait pas de pompes qui puissent sortir cette boue mélangée de roches et d'arbres. La boue continuait à envahir les galeries au fur et à mesure qu'on en retirait. Le travail ne semblait pas avancer.

À l'énervement des dirigeants de la mine Belmoral s'ajoutait la présence impromptue de conseillers bénévoles venus d'un peu partout : gérants d'autres mines de la région, responsables de l'Association des Mines et Métaux du Québec et du Ministère des mines.. même des voyantes qui appelaient des États-Unis ! Plusieurs dirigeants donnaient des ordres contradictoires et personne ne savait qui était en charge. Il n'y avait personne de compétent (cela, les mineurs l'ont très bien ressenti) et le gérant de la Belmoral était porté à suivre les conseils de tout le monde. Il y eut de grosses pertes de temps à tourner en rond, à changer de place, à défaire ce qui avait été fait par un autre... Comme disait un mineur : « *On ne savait pas quoi faire* ».

De plus, les autres mines de la région ont envoyé des équipes de volontaires pour aider dans les travaux ; ces hommes, en plus d'avoir peur, ne connaissaient ni la mine ni les machines à la Belmoral. Il y avait beaucoup de monde, beaucoup de circulation dans la mine, et très peu de mesures de sécurité.

Tout cela a contribué à créer une situation dangereuse, où régnaient tension, confusion et peur. Les mineurs étaient convaincus qu'un autre effondrement pourrait se produire à n'importe quel moment.

> « *Aussitôt qu'on voyait un peu d'eau arriver, tout le monde tournait la tête et était prêt à monter* ».

On comprend donc aisément le désespoir des mineurs qui ne pouvaient pas abandonner les travaux avant d'avoir sorti les cadavres de leurs compagnons de travail :

> « *On le faisait parce qu'on voulait faire quelque chose* ».
>
> « *Je voulais crisser mon camp le plus vite possible, il fallait rester pour sortir les hommes* ».

En effet, il semble exister un sentiment très fort chez les mineurs qu'on ne peut pas abandonner le cadavre d'un mineur pris sous terre (quoi qu'il arrive).

> « *Si la compagnie avait dit : « On sort pas les cadavres de là, ça coûte trop cher », elle aurait perdu plusieurs mineurs. Moi non plus je resterais pas dans les mines* ».

(1) Quant à l'analyse des faits, voir le deuxième rapport de la Commission d'enquête : « Le Sauvetage Minier ».

D'ailleurs, la plupart des dix mineurs qui ont quitté la compagnie après l'accident sont restés quand même dans le sauvetage pendant quelques semaines.

a) L'organisation

Presque tous les mineurs de Bras d'Or et de la Belmoral, sauf ceux qui étaient dans la mine au moment de l'effondrement, ont participé aux opérations de sauvetage. Ils n'y étaient pas obligés, mais beaucoup le faisaient par sentiment de solidarité envers les mineurs qui étaient pris en-dessous, même s'ils les croyaient déjà morts:

> « *Si j'ai fait du secourisme, c'était pas pour la compagnie, parce que je la détestais, la compagnie* ».

Les mineurs travaillaient à remonter la boue en camion et en scoop-tram*, à placer de la tuyauterie, à surveiller les pompes et les instruments de ventilation. On travaillait sur des quarts de six heures, sauf pour ceux qui chauffaient les camions: là les quarts ne duraient que trois heures. Les travailleurs étaient payés pour huit heures de travail quand même, et il y avait un boni fixe qui variait de 2$ à 7$ l'heure, selon, semble-t-il, la tâche accomplie.

Certains disent qu'il y avait un boni garanti de 4$ l'heure. Par contre, d'autres disent qu'on leur avait promi 4$ au début des opérations, mais qu'en fait ils avaient reçu seulement 2$. Les hommes d'un quart sont allés se plaindre au gérant et on leur a donné 4$. Mais on ne sait pas si ce fut le cas pour tous les mineurs, ou seulement pour ceux qui se sont plaints. Les chiffres cités sont les suivants:

- « mucker »* dans la monterie* ..... 4$/h
- conduire les camions ..... 5$/h
- laver les camions en surface ..... 5$/h
- creuser dans la rampe ..... 7$/h

Il faut noter aussi que, bien que les quarts étaient réduits à six heures, plus du tiers des mineurs travaillaient des quarts doubles (douze heures) ou, sur les camions, triples (neuf heures) et souvent sept jours par semaine.

b) Appréciation de l'organisation

Les deux tiers des mineurs affirment que les opérations étaient mal organisées, et trois facteurs principaux ressortent: l'aspect humain, l'aspect matériel et la compétence du personnel de direction.

L'aspect humain déjà décrit, est bien illustré par les citations suivantes:

> « *Ça travaillait en fou... ça courait partout, pis ça faisait rien* ».

> « *On tournait en rond, à défaire ce qu'on avait fait la veille* ».

Il n'y avait pas de mesure de sécurité, bien que le travail dans la mine était particulièrement dangereux dans ces conditions. D'autres mines de la région avaient envoyé des équipes de volontaires ou de « mine rescue »:* ces hommes ne connaissaient pas la mine, et ceci augmentait le danger. Un mineur a dit: « *On a été chanceux de ne pas avoir d'autres accidents* ».

Quant à l'organisation matérielle, tous sont d'accord pour dire que la compagnie n'a pas ménagé son argent pour se procurer de l'équipement, mais on ne réussissait pas à trouver un moyen efficace pour vider la boue. Environ 60% des répondants arrivent à la conclusion que, dans ces conditions, il n'y avait pas d'autre choix. Certains mentionnent pourtant que ça aurait pu mieux fonctionner s'il y avait eu des gens compétents pour diriger les travaux.

c) Améliorations possibles

Environ les deux cinquièmes des mineurs ont indiqué qu'il n'y avait rien d'autre à faire, face à la mauvaise organisation du sauvetage. De toute façon, suite à l'effondrement, personne ne pouvait être sauvé: « *Quand même qu'on aurait été plus vite, les gars étaient morts* ».

À l'avenir, on suggère de rendre disponible en permanence l'équipement nécessaire à vider la boue (de meilleures pompes, par exemple), de créer un organisme comme celui de Pittsburgh[1] qui pourrait centraliser de l'information utile au sauvetage, de créer des équipes spécialisées pour les divers types de sauvetage, d'élaborer des règlements plus sévères qui contribueraient à éviter des effondrements. Plusieurs considèrent qu'ils auraient pourtant dû faire venir des équipes spécialisées des États-Unis pour diriger le sauvetage à la Belmoral. D'autres encore sont d'avis qu'on n'a pas assez tenu compte des sauveteurs eux-mêmes: la direction aurait dû leur donner des vacances à la fin des travaux de sauvetage, afin de leur permettre de se remettre de leurs fatigues émotives et physiques. D'autres pensent que l'expérience servira à améliorer le sauvetage dans d'autres accidents éventuels.

Les réactions à l'accident

La tragédie de Belmoral a fortement remué l'opinion publique: les réactions dans la région de Val d'Or sont très polarisées entre ceux qui blâment la compagnie et ceux qui considèrent que c'était une « bad luck ».

a) Les réactions de la population

Beaucoup de rumeurs circulaient entretenant le faux espoir qu'il y aurait des survivants. C'était une épreuve pour tout le monde. Il y avait beaucoup de critiques à l'endroit de la compagnie que ce soit sur les causes de l'effondrement ou sur l'organisation du sauvetage. On considère que les médias d'information y ont beaucoup contribué, en véhiculant une information biaisée et erronée. Mais les mineurs de Belmoral jugent que ce sont des critiques exagérées, qui venaient de gens qui ne connaissent pas assez les mines pour se permettre d'en parler. On dit aussi que l'accident s'est transformé en « drame » parce que les Métallos en ont gonflé l'importance.

Plusieurs femmes de mineurs avaient peur et pressaient leurs maris de ne pas participer au sauvetage et même de ne pas continuer à travailler dans les mines.

Les gérants et les mineurs des autres mines de la région semblent avoir été particulièrement ébranlés; plusieurs mines ont envoyé des équipes d'hom-

(1) Il s'agit du Mines Safety and Health Administration (M.S.H.A.), centre spécialisé dans le sauvetage minier de Pittsburgh, U.S.A.

mes pour participer au sauvetage, et ont en même temps resserré les mesures de sécurité dans leurs propres chantiers; en particulier, certaines ont vérifié l'épaisseur de leurs propres piliers de surface. Les inspecteurs aussi sont devenus plus assidus après l'accident.

b) Les réactions des mineurs

Les mineurs de la Belmoral ont été profondément bouleversés par la tragédie: au point même où ils éprouvent une grande difficulté à en parler. Chez un bon nombre d'entre eux, ce bouleversement se traduit par un écœurement face à la controverse interminable pour déterminer les responsabilités.

> « *Ça m'emmerde d'en parler, j'ai été six mois dans la bouette, j'ai hâte que ce soit fini, qu'il y ait un coupable ou un non-coupable, point* ».

Plusieurs mineurs ne voulaient pas retourner travailler sous terre à la Belmoral: certains sont partis travailler dans une autre mine ou pour des contracteurs*, d'autres se sont fait transférer à Bras d'Or et d'autres encore ont fini par retourner sous terre à la Belmoral parce que le travail en surface n'apporte pas de boni. Certains ont même pensé quitter le travail dans les mines. Il y a aussi le cas d'un mineur qui voulait retourner travailler et qui ne pouvait pas. Il a essayé chaque jour pendant trois mois et à chaque fois qu'il arrivait à l'entrée de la mine, il commençait à trembler et à paniquer. Il a fini pourtant par « réussir » à redescendre sous terre.

La méfiance face à la compagnie est une réaction commune:

> « *C'est pas plaisant quand tu sais que le capitaine et le surintendant le savaient et n'ont rien fait pour éviter ça* ».

> « *Une compagnie n'a pas de cœur ni d'honneur* ».

Mais il y en a également qui, tout en reconnaissant la négligence de la compagnie, considèrent son comportement « normal »:

> « *Ça pressait trop: ils sortaient de l'or. Moi j'aurais fait pareil* ».

Sur le coup, il semble que la plupart des mineurs ont pensé: « *Ça aurait pu être moi* », et ils ont ressenti une grande solidarité envers ceux qui étaient pris en dessous. Cette solidarité s'est traduite par un sentiment d'obligation à participer au sauvetage, pour « *sortir les gars de là* », même s'ils étaient convaincus que les victimes étaient déjà mortes.

D'autres encore, avec cette espèce de réalisme proche du scepticisme (caractéristique commune chez la majorité des mineurs que nous avons rencontrés), se disent convaincus que tout cet émoi mènera à peu de résultats concrets:

> « *Ils vont en sortir un paquet de règlements et un an après, tout va retomber à la normale* ».

Ils considèrent tous que ce type d'événement est rare dans leur expérience, même s'ils sont au courant d'autres exemples d'effondrement ou de tragédie dans les mines.

Malgré la solidarité qu'ils ont éprouvée à l'égard des victimes à la Belmoral, les mineurs sont peu au courant du sort des familles des victimes. La moitié déclare carrément l'ignorer. D'autres mentionnent qu'elles reçoivent une pension du gouvernement, et/ou de la compagnie, et/ou des assurances de la compagnie. Les montants de compensation ou de pension octroyés varient (selon les répondants) de 10 000$ à 40 000$. Cette confusion semble indiquer qu'ils ne sont pas bien au courant de ce que serait l'avenir de leurs propres familles s'il leur arrivait un accident de travail mortel. Les raisons de cette méconnaissance d'un élément qui pourtant devrait les toucher de près ne sont pas claires. Est-ce parce qu'ils ne considèrent pas que c'est important? Est-ce qu'ils ont leurs propres assurances individuelles parce qu'ils ne se fient pas à la protection de la compagnie? Ou encore, est-ce parce qu'ils refusent de reconnaître la gravité d'une situation qui pourrait toucher leurs propres familles?

En résumé, deux attitudes opposées par rapport au rôle de la compagnie dans l'accident se dessinent: l'une n'accorderait aucune responsabilité à la compagnie, et l'autre soulignerait, au contraire, sa négligence et sa soif de l'or. Cependant, il est très rare qu'un mineur épouse, de façon univoque, l'une ou l'autre de ces attitudes: il y a presque toujours un mélange de l'une et de l'autre, avec des tendances dominantes.

1.1.2 Opinions des mineurs des autres mines sur l'accident à la Belmoral

Les circonstances de l'accident

Une proportion plus grande que chez les mineurs de la Belmoral (soit 30%) est convaincue que l'effondrement était prévisible, particulièrement par la direction de la mine. Personne ne fait allusion à la gravité imprévue de l'effondrement. Comme à la Belmoral, la majorité croit que cela aurait pu être évité.

Quant aux causes, la moitié des répondants indiquent le fait d'avoir miné trop proche de la surface.

Un tiers seulement juge que les causes relevaient du mauvais terrain ou de la présence de veines d'eau. C'est donc une nette minorité qui parle de causes naturelles: la majorité indique des causes dont la compagnie avait le contrôle.

Le sauvetage

Peu de répondants des autres mines avaient participé directement au sauvetage, mais la plupart s'étaient fait des opinions à partir d'informations en provenance de leurs amis. Tous ceux qui y ont participé ont une attitude très critique envers cette expérience. Un des participants critique l'organisation des opérations de sauvetage à cause du manque total de planification et du manque de précautions prises pour assurer la sécurité de ceux qui faisaient le sauvetage: selon lui, ils n'avaient pas de plan de la mine, et il n'y avait pas de système pour savoir qui était en dessous et où, au cas où il arriverait un autre accident. Quand une équipe de sauvetage d'une autre mine s'est plainte à ce sujet aux autorités de la Belmoral, on lui a dit qu'on n'avait plus besoin d'elle.

Dans l'évaluation de l'organisation du sauvetage, plus de la moitié des interviewés disent que c'était mal organisé. Les critiques ici sont relativement plus fortes sur l'aspect humain. Aussi, beaucoup moins de mineurs qu'à la Belmoral disent qu'il n'y avait pas d'alternative. Personne ne dit qu'il n'y aurait rien à changer pour l'avenir. Ils suggèrent des améliorations cohérentes avec leurs critiques, principalement de rendre disponible de l'équipement adéquat pour le sauvetage, ainsi que de créer des équipes (gouvernementales, pour d'aucuns) spécialisées dans le sauvetage. Un mineur va jusqu'à dire qu'il ne devrait pas être permis aux dirigeants et aux mineurs de la mine affectée de participer directement au sauvetage: ils sont trop ébranlés par la tragédie pour travailler de façon efficace.

Les réactions à l'accident

Dans leur perception de la réaction de la population en général à l'accident de la Belmoral, les mineurs des autres mines parlent d'abord de la grande émotion qui prévalait. Les autres éléments fréquemment relevés par eux sont: qu'il y avait beaucoup de critiques à l'égard de la compagnie; que la réaction était démesurée et les informations des médias erronées; que ce n'était qu'une « bad luck »; qu'il y avait beaucoup d'aide de la part d'autres mines. Par rapport aux réponses données par les mineurs de la Belmoral, ceux des autres mines mentionnent plus souvent l'émotion de la population mais aussi que les gens disaient que c'était une « bad luck »; ils parlent moins souvent de la « réaction démesurée » de la population et de l'idée que « ça va s'oublier ». Les critiques envers la compagnie s'embarrassent de moins de nuances.

Concernant leurs propres réactions, beaucoup de mineurs des autres mines disent avoir été personnellement bouleversés. Ils sont plus nombreux qu'à la Belmoral à questionner les dires de la compagnie mais ceux qui, au contraire, croient que ce n'était qu'une « bad luck » sont plus nombreux.

En résumé, on peut dire qu'en général, les mineurs ont des opinions sur l'accident qui sont moins nuancées que celles des mineurs de la Belmoral elle-même.

Pourtant, ces opinions plus tranchantes sur l'accident sembleraient contraster avec leurs affirmations moins sévères par rapport à la réputation de la compagnie après l'accident. De fait, les mineurs des autres mines étaient plus portés à croire que « l'affaire était oubliée » et que la compagnie était en train de faire des améliorations.

1.2 La réputation et la perception de la Belmoral : les mineurs de la Belmoral

Avant l'effondrement

Avant l'accident de mai, la Belmoral jouissait d'une bonne réputation. Cependant, la perception qu'en avaient les mineurs était assez polarisée. Les aspects les plus en évidence étaient, d'une part, « la bonne argent » qu'il y avait à faire là et, d'autre part, le mauvais terrain de la mine. Une légère majorité seulement des mineurs ont cité des éléments positifs sans les contrebalancer par des éléments négatifs.

Voici les éléments de perception les plus souvent cités par ordre de fréquence :

a) « La bonne argent »

Pour 40% des répondants, la Belmoral était une mine qui payait bien. En fait, le critère qui l'emporte pour les mineurs par rapport à l'argent, c'est le montant du boni, puisque les salaires fixes se ressemblent dans toutes les mines de la région. Il peut bien y avoir une différence allant de 0,25$ à 2,50$ de l'heure, selon la date de renouvellement des conventions collectives. Mais les augmentations de salaire sont plus fréquentes à la Belmoral (tous les six mois), ce qui permet aux mineurs de rattraper plus vite leur pouvoir d'achat.

À la Belmoral, les mineurs considèrent qu'il y avait un bon boni à faire comparativement aux autres mines à proximité de Val d'Or. Cependant, si on voulait s'éloigner (par exemple à Matagami, Joutel, Chibougamau), on pouvait faire des boni encore plus élevés. Parmi les mines situées près de Val d'Or, les mineurs font une distinction aussi entre les vieilles mines où le boni est bas, et les nouvelles mines comme Belmoral où le boni est plus élevé. En fait, le taux horaire de boni n'est pas particulièrement élevé à la Belmoral, mais le total par quinzaine l'est parce qu'on gagne un boni pour presque toutes les heures travaillées, et parce que le taux fluctue peu d'une paie à une autre (voir la section sur le boni dans le chapitre 3).

b) Le mauvais terrain

Un nombre égal de mineurs mentionnent le fait que le terrain était très « loose »* quand ils parlent de la réputation de la Belmoral. Seulement 13% d'entre eux citent en même temps l'argent et le mauvais terrain (« *c'était loose mais ça payait bien* »); il semblerait que c'est l'un ou l'autre qui l'emporte chez chacun. Cette observation sur le caractère du terrain implique pour ces mineurs que cette mine était dangereuse, ou qu'elle offrait des conditions de travail difficiles. Plusieurs parlent d'une tension constante dans le travail à cause du terrain. D'autres mentionnent qu'ils ont refusé de travailler dans les stopes* à cause du terrain. Mais même s'ils ne le mentionnent pas, ces mineurs ont dû voir des aspects positifs à la Belmoral, puisqu'ils ont décidé d'y travailler.

c) Les perspectives de développement

Un tiers des répondants mentionnent l'idée que c'était une mine qui allait devenir importante, durer longtemps et donner du travail à plusieurs mineurs, ce qui aurait des retombées positives pour toute la région. Cela semble être pour eux une certaine garantie de sécurité et de stabilité pour l'avenir (quelque chose qui est peut-être assez rare et très recherché par les mineurs, qui ont généralement expérimenté une ou plusieurs fermetures de mines un phénomène sur lequel ils n'ont, en général, aucun contrôle).

d) « Une mine comme les autres »

Certains ont dit que la Belmoral n'avait pas de réputation spéciale avant l'accident : c'était une mine comme les autres.

Toutefois, cette observation peut prendre deux significations différentes: soit neutre (la Belmoral n'était ni meilleure ni pire que les autres mines), soit négative (la Belmoral était mauvaise, mais elles sont toutes comme ça).

e) Un bon patron

Parmi les interviewés, deux seulement ont mentionné ce facteur. Ceci apparaît un peu surprenant car, ainsi que nous le verrons dans un chapitre ultérieur, beaucoup de mineurs ont mentionné, à propos des relations de travail à la Belmoral, le bon traitement qu'accordait la direction de la mine à ses employés.

f) Éléments divers

D'autres éléments sont apparus tels que:

— *la proximité de la ville:* plusieurs mineurs sont propriétaires de leur maison et désirent donc un emploi qui leur permette de demeurer à Val d'Or ou à Malartic.

— *la nouveauté de la mine:* cependant, cet élément peut avoir une connotation neutre (« *On ne la connaissait pas avant l'accident* ») ou positive (la mine était propre, un lieu agréable pour travailler, il y avait du bon équipement neuf).

Quelques perceptions négatives sont mentionnées dont *le manque de planification* de la compagnie. Celle-ci « *opérait comme un contracteur* », sans se préoccuper du développement systématique ni de la sécurité.

En résumé, la moitié des répondants avaient une perception positive d'éléments négatifs (le mauvais terrain, en particulier). Enfin, le quart seulement des répondants avait une perception exclusivement négative.

Après l'effondrement

La réputation de la Belmoral ne semble pas avoir particulièrement souffert de l'accident. Les opinions sont demeurées polarisées: négatives et positives. Cependant, les mineurs nuancent souvent leur perception négative d'observations positives. L'élément de loin le plus fréquemment cité est que la mine n'aura pas de misère à trouver des mineurs.

a) La facilité à recruter

Cette affirmation reprise par la moitié des répondants est souvent accompagnée d'autres observations positives. Mais on l'explique le plus souvent par le fait qu'il y a de « la bonne argent à faire » à la Belmoral: « *La piasse, ça fait oublier ben des affaires* ». Le surintendant aurait au moins autant de demandes d'emploi maintenant qu'avant l'accident.

b) Le caractère « broche-à-foin »

Pour un quart des mineurs, ce qui est en cause ici, c'est une méthode de minage qui rend l'exploitation dangereuse et les mineurs sont convaincus qu'elle va le rester. Ils n'ont pas confiance en une administration ayant risqué la vie de ses employés: « *Si tu veux mourir, va travailler à Belmoral...* ».

c). Des améliorations

Selon vingt-cinq pour cent des répondants, la compagnie a rectifié ses erreurs et a changé ses méthodes de minage. Elle présentera plus de sécurité maintenant, parce qu'elle va être surveillée de très près par les inspecteurs, par la Commission, par l'opinion publique. Tout cela ferait qu'elle sera peut-être même plus sécuritaire que n'importe quelle autre mine.

d) La difficulté à recruter

Plusieurs mineurs disent qu'ils ne travailleront jamais plus dans cette mine: « *Ils ont beau dire qu'il n'y a pas de danger que ça cave, moi j'irais jamais là* ». Les mineurs en général seraient réticents à s'y engager.

e) Une « bad luck »

Pour certains, ce n'était qu'un fruit du hasard: ça aurait pu arriver à n'importe quelle mine. Mais maintenant que c'est arrivé à la Belmoral, ça ne pourra plus se reproduire à la même mine.

f) Une mine comme les autres

Des effondrements, ça arrive dans presque toutes les mines dans le Nord-Ouest: il n'y a pas de quoi faire une histoire. La Belmoral n'est pas meilleure ni pire que les autres.

g) L'affaire est oubliée

Les mineurs sont retournés à leurs préoccupations quotidiennes et légitimes: c'est seulement à Montréal qu'on continue à parler de cette affaire-là.

h) Éléments divers

Du côté négatif, on souligne que le terrain n'est pas meilleur qu'il l'était avant l'accident. Par ailleurs, ceux qui prennent partie pour la mine dénoncent l'exagération du tort de la compagnie par les syndicats et la Commission d'enquête.

En bref, près de soixante pour cent des mineurs défendent la réputation de la mine alors que les autres perçoivent la compagnie de façon négative.

1.3 La réputation de la Belmoral chez les autres mineurs de Val d'Or

Avant l'effondrement

Les mineurs interviewés des autres mines de la région donnent, en général, les mêmes éléments d'appréciation que les mineurs de la Belmoral, mais l'importance relative de certains éléments varie d'un groupe à l'autre.

La perception d'avant l'effondrement pour les mineurs des autres mines tend à se concentrer, beaucoup plus qu'à la Belmoral elle-même, sur les aspects « bonne argent » et « mauvais terrain » ou « danger ».

En général, ils font très souvent un lien entre ces deux aspects. Cependant, tous ceux de la mine 2 disent que ça payait bien, et tous ceux de la mine 1 disent que le terrain était mauvais.

Personne ne dit que c'était une mine comme une autre. Ils ont plus tendance qu'à la Belmoral à dire que c'était un bon patron et moins tendance à parler des perspectives de développement à long terme.

Après l'effondrement

Ici aussi les mêmes éléments sont cités, mais dans des proportions différentes. Plus de mineurs qu'à la Belmoral (presque les deux tiers) disent que la compagnie va faire des améliorations, et que l'affaire est oubliée. Moins de mineurs disent, cependant, qu'on a exagéré le tort de la compagnie et que ce n'était qu'une « bad luck ».

Les éléments les plus souvent cités sont que la compagnie n'aura pas de misère à trouver des mineurs (40%) et qu'elle est en train de réaliser des améliorations (35%).

En somme, les mêmes éléments de perception de la Belmoral reviennent dans les deux groupes de mineurs interviewés. Cependant, la différence d'accent est frappante, d'abord à l'intérieur de chaque groupe dans « l'avant » par rapport à « l'après », et ensuite dans la comparaison entre les deux groupes. Les mineurs de la Belmoral avaient une perception très nuancée (composée d'éléments positifs ainsi que négatifs) avant l'accident, tandis que leur perception par après est polarisée en deux camps: ceux qui prennent la défense de la compagnie versus ceux qui sont devenus très critiques à son égard. Les mineurs des autres mines, par contre, avaient une perception plus schématique de la compagnie avant l'accident, tandis qu'ils tendent à relativiser davantage l'impact de l'accident sur la réputation de la compagnie, en soulignant, par exemple, que le drame est passager.

CHAPITRE 2

L'industrie minière : considérations socio-économiques provinciales et régionales

Avant de faire état des résultats de l'enquête auprès des entreprises, des syndicats et des mineurs dans les chapitres subséquents, il est souhaitable de rappeler, très brièvement, les caractéristiques socio-économiques les plus importantes de l'industrie minière, en particulier celle des mines d'or, et de s'arrêter à la région du Nord-Ouest québécois où sont localisées la plupart des entreprises minières dont il est question dans cet ouvrage[1].

2.1 L'industrie minière : marché, production, emploi et main-d'oeuvre

L'objectif poursuivi dans cette partie est de rappeler les grandes caractéristiques et l'évolution récente de l'industrie minière québécoise. Les mines d'or recevront une attention particulière à cause de l'importance qu'elles revêtent dans le reste de l'étude. Nous traiterons successivement du marché, de la production, de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Le marché

Le marché minier est caractérisé par trois éléments principaux. Il s'agit tout d'abord d'une industrie où les agents ne jouissent que d'une connaissance imparfaite de la ressource, connaissance basée essentiellement sur l'état des travaux d'exploration terminés. C'est aussi une activité reposant sur une ressource non renouvelable: contrairement à l'industrie forestière, autre industrie d'extraction importante dans la région qui nous concerne, les réserves minières s'épuisent graduellement de façon irrémédiable au fur et à mesure de leur exploitation. Enfin, le marché des produits miniers souffre d'une instabilité chronique qui se répercute directement sur le volume de production et d'emploi. Cette instabilité est elle-même liée à trois facteurs. L'offre est inélastique en courte période par rapport au prix lorsque les capacités de production

(1) L'analyse qui suit s'inspire largement des sources suivantes:

F. Agostini, J.-F. Bouchard, G. Fortin et G. Lévesque, *L'Activité manufacturière régionale du Québec: Rapport synthèse*. Québec: Ministère de l'Industrie et du Commerce, 1978;

M. Breton, M. Fournier, P. Lacasse et P. Martineau, *Étude sur l'évolution récente de la population et de la main-d'œuvre au Nord-Ouest*. Rouyn: Centre d'études universitaires de l'ouest québécois, document inédit, 1981;

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail; *Problèmes et perspectives d'emploi dans le secteur minier du Québec*. Québec: Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1977;

Conseil régional de Développement de l'Abitibi-Témiscamingue (CRDAT), *L'Économie de l'Abitibi-Témiscamingue: une redéfinition*. Rouyn: miméo, sans date;

A. Delisle, « La seconde fièvre de l'or », *Québec-Science*, mars 1981, pp. 17-23;

S. Leduc, *Étude préliminaire sur la productivité des travailleurs dans le secteur minier*. Montréal: CSST, document inédit, 1981, et *L'Industrie minière: le marché, la production et la main-d'œuvre*. Montréal: CSST, document inédit, 1981;

Office de Planification et de Développement du Québec, (OPDQ), *Le profil de l'Abitibi-Témiscamingue*. Québec, sans date et *La problématique de l'Abitibi-Témiscamingue, région 08*. Québec, 1978;

Statistiques Canada, *Estimations du nombre de salariés par province et par industrie*. Ottawa: janvier 1981.

Voir la carte géographique à la page suivante pour la localisation des principaux centres miniers du Québec.

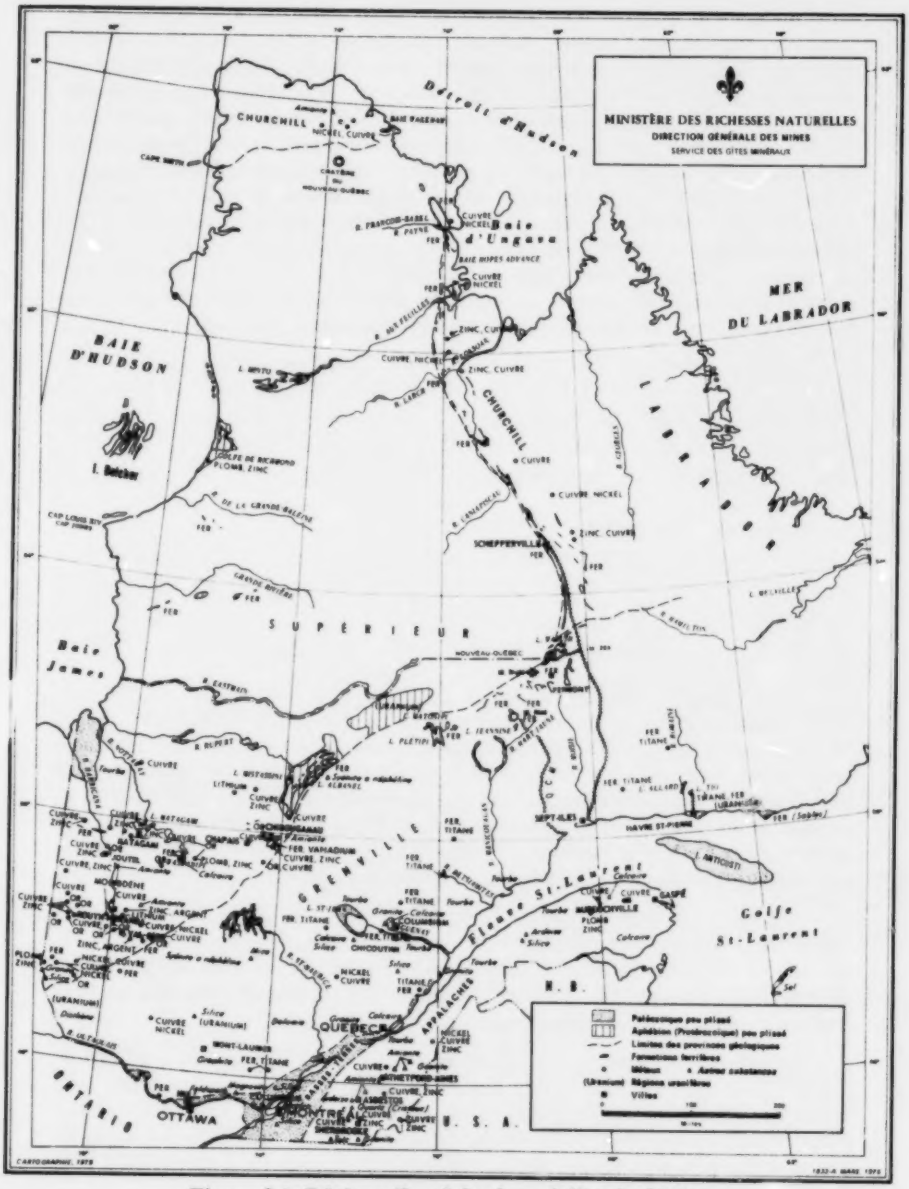


Figure 2.1 **Régions d'exploitation minière du Québec.**

sont pleinement utilisées. La demande elle aussi est inélastique parce que les produits miniers sont utilisés comme matière première dans d'autres produits manufacturés: le prix des minéraux n'a donc pas beaucoup d'effet sur le prix de ces produits. Finalement, le niveau de la demande de minéraux dépend surtout du rythme général de l'activité économique plutôt que du prix de chacun des minéraux. L'or fait exception par rapport aux autres minéraux. Son prix qui n'a aucun rapport avec son coût de revient subit des fluctuations reliées à des facteurs assez spéculatifs: la vigueur des monnaies (en particulier celle du dollar américain), la demande mondiale (influencée par exemple par les ventes d'or de l'URSS ou celles du Fonds monétaire international), la stabilité sociale et politique, etc. C'est en périodes de difficulté et d'incertitude économiques prononcées que sa demande augmente et que son prix subit des hausses spectaculaires comme celles dont on a été témoin récemment.

Comme la plupart des métaux, l'or subit des fluctuations considérables de prix depuis une dizaine d'années. Alors que le prix de l'or était resté peu élevé et relativement stable jusqu'en 1972, aux alentours de 40$ l'once, il atteignait 180$ en 1975, descendait à 110$ en 1976 pour remonter de façon continue jusqu'aux sommets inégalés de 1979-80 où il dépassait les 600$ l'once.

La production de minéraux

La valeur de la production minérale du Québec s'élevait, en 1979 à 2 228$ millions. Il s'agissait là d'une augmentation de 25.3% par rapport à la production de 1978. À la seule exception de l'année 1970, la valeur de la production minérale n'a pas cessé d'augmenter depuis 1969 où elle s'élevait à seulement 723$ millions.

Dans le secteur des métaux, la production d'une valeur de 1 160$ millions représentait une augmentation substantielle de 45.1% par rapport à celle de 1978. Quant à la part des métaux dans la production totale, cette augmentation importante de la valeur marquait un renversement de la tendance à la baisse depuis 1969. Ainsi les métaux qui représentaient 58% de la valeur de la production minérale en 1969, ne comptaient plus que pour 45% en 1978 contre 52% en 1979. Le fer, le cuivre et l'or étaient les principaux métaux contribuant à cette augmentation de la valeur de la production en 1979.

Cependant, à l'exception de la production du fer, l'augmentation de la valeur de la production n'était pas due à une augmentation de volume de production, mais reflétait une augmentation substantielle du prix de la plupart des métaux, en particulier ceux des métaux précieux, du cuivre et du zinc, et la baisse de valeur du dollar canadien.

La production minière du Québec est destinée en bonne partie à l'exportation. Ainsi en 1978, 57% de la valeur de la production minière brute était exportée (à comparer à 37% pour l'ensemble du Canada). En 1979, ces exportations représentaient 29% de la valeur des exportations internationales québécoises. Cette part ne s'est pas beaucoup modifiée depuis 1970 où elle était déjà de 30%.

Le volume de production de l'or en 1979 était à son plus faible niveau depuis trente ans. Cette baisse de la production est due à deux causes principales: l'exploitation de gisements de faible teneur par suite de la hausse du prix

du métal et la baisse de production enregistrée dans les mines de cuivre et de zinc où l'or est un sous-produit important. Même après ce déclin dans le volume de production, la valeur de la production plaçait l'or au troisième rang pour l'ensemble des métaux en 1979 avec 6.9% de la valeur totale de la production québécoise (derrière le fer et le cuivre). Ainsi, alors que la production d'or a décliné chaque année (sauf de 1975 à 1977), la valeur de cette production n'a cessé d'augmenter (sauf de 1969 à 1971 et entre 1975 et 1976). Entre 1969 et 1979, la production d'or passait donc de 23 millions et demi de grammes à 13 millions et demi, alors que sa valeur passait de 28$ millions et demi à 154$ millions et demi. Cette baisse de production peut cependant être renversée avec l'ouverture de plusieurs nouvelles mines depuis 1979, due à l'influence des prix élevés.(1) Ainsi neuf mines d'or étaient en production au Québec en 1979 dont trois nouvelles: les mines Belmoral (gisement Ferderber), les mines Noranda (gisement Chadbourne) et les mines Long Lac (gisement Bousquet). Une autre mine ayant fermé ses portes, il s'agissait d'une augmentation nette de deux mines. Au début de 1982, 15 mines étaient actives avec l'ouverture récente des mines Malartic Hygrade, Bachelor Lake et Kiena. Le Québec demeure ainsi toujours le deuxième producteur d'or au Canada (après l'Ontario) avec environ 28% de la production canadienne.

Parallèlement à l'augmentation du nombre de mines, une augmentation correspondante des dépenses d'exploration s'est réalisée. Cette augmentation a été de 75% entre 1977 et 1978 et on prévoyait une nouvelle augmentation pour 1978-1979 due à la hausse nominale du prix de l'or. Les dépenses d'immobilisation elles aussi croissaient et passaient de un demi-million de dollars en 1976 à 10,9$ millions en 1979. Ces investissements représentaient 8.3% des immobilisations totales de l'industrie minière en 1979 par rapport à seulement 0.15% en 1976.

L'emploi et la main-d'oeuvre

Le secteur minier au Québec représentait environ 20% de l'emploi dans le secteur primaire entre 1973 et 1977, c'est-à-dire entre 25 000 à 27 000 travailleurs. Environ 70 à 80% de ces emplois étaient dans la production, le reste se distribuant dans les sous-groupes: entretien, traitement ou concentration, ouvriers de construction, contremaîtres, emplois de cadres de bureau, administrateurs et techniciens.

Le volume d'emploi était en régression durant cette période, mais il semble avoir amorcé un mouvement à la hausse depuis 1977. En effet, la moyenne d'emploi (estimations désaisonnalisées) passait de 21 700 en 1978 à 24 200 en 1979 et 25 700 en 1980. Les activités de forage au diamant semblaient suivre le même mouvement: l'emploi y passait de 367 travailleurs en 1978 à 445 en 1979. Dans l'ensemble canadien, le Québec comptait entre 15 et 16% de la main-d'œuvre minière entre 1978 et 1980.

(1) Ce nombre varie selon la définition d'une mine d'or. Nous n'avons compté ici que les mines dont la production dominante est l'or. Si nous utilisions, cependant, la valeur de la production, il faudrait ajouter quelques mines de zinc et de cuivre pour lesquelles la production résiduelle d'or est devenue la plus profitable par suite de la hausse du prix de ce minerai.

Dans les mines d'or, le niveau d'emploi a suivi les fluctuations du nombre de mines en opération. De neuf mines employant 1 708 employés en 1970, l'activité était tombée à cinq mines employant 1 360 personnes en 1977. Avec plus de neuf mines présentement en exploitation, on peut conclure que le niveau d'emploi se situerait donc maintenant entre 1 700 et 2 000 mineurs.

Dans le passé, les mines d'or ont eu de la facilité à recruter une main-d'œuvre expérimentée par suite de la baisse du nombre d'emplois dans le secteur minier en général. L'embauche du personnel de supervision (contremaîtres) se fait surtout par la promotion interne. Celle des mineurs se fait surtout par l'offre d'emploi et le recours aux services des bureaux d'emploi. Parmi les critères d'emploi considérés, celui d'une expérience préalable dans les mines est le plus important. Les mines d'or ont une organisation peu structurée pour l'accueil des nouveaux travailleurs. C'est dans le secteur de l'or aussi que les programmes de formation de la main-d'œuvre sont les moins développés. La main-d'œuvre minière se retrouve surtout dans les catégories d'âge de 25 à 44 ans, avec une scolarité de niveau secondaire chez les plus jeunes; elle a connu une certaine mobilité occupationnelle verticale.

D'autre part, c'est une main-d'œuvre qui a connu un certain vieillissement dans les années 1970 par suite de la baisse d'emploi dans le secteur. Ce facteur explique aussi la tendance à la stabilisation observée pendant la même période. Ainsi, alors que le taux de rotation était de 42% et 32% respectivement en 1972 et 1973, il n'était plus que de 16% dans l'ensemble du secteur minier en 1977, et de seulement 10.4% dans les mines d'or. Pour les trois quarts, le roulement de la main-d'œuvre est dû aux départs volontaires. Le taux d'absentéisme apparaissait beaucoup moins élevé qu'on ne le croyait.

Pour la période de 1969 à 1979, les salaires dans les mines (mesurés en dollars courants), ont connu une augmentation constante. Ainsi, alors que le salaire moyen était de 7 232,5$ en 1969, il se situait à 12 027,4$ en 1974 et atteignait 21 540,4$ en 1979. Mesurée en dollars constants, cette augmentation représentait une hausse réelle du pouvoir d'achat des mineurs, sauf pour l'année 1977-1978, la moyenne des salaires fluctue d'un sous-secteur minier à l'autre. Selon les données de 1977, c'est dans le sous-secteur de l'amiante où les salaires sont les plus élevés (20 775$). Suivent dans l'ordre, l'or (18 555$), le fer (17 886$) et le cuivre/zinc (17 007$). De plus, le salaire moyen est moins élevé dans le forage au diamant que dans les mines (une différence de 17% en 1979).

Par rapport aux autres secteurs d'activité économique, les avantages sociaux sont en général moins développés dans les mines, en particulier les mines d'or. Ils représentent environ 25% de la rémunération totale (le reste revient aux salaires).

Syndicalisation

La syndicalisation des mineurs a débuté il y a plusieurs décennies (les premiers efforts d'organisation remontent avant la deuxième Grande Guerre, en particulier dans l'amiante). Toute la décennie des années '50 fut une période où des luttes épiques (par exemple le dur conflit de Murdochville) furent me-

nées par les mineurs pour obtenir la reconnaissance de leur association syndicale. Dès le début de la décennie des années '60, le syndicalisme fut accepté par les mineurs et par les compagnies comme une réalité du monde minier. Les mineurs sont maintenant membres d'un syndicat dans une proportion de plus de 90%. Trois syndicats principaux se disputent leur adhésion: le syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique (F.T.Q.), la Fédération des mines, de la métallurgie et des produits chimiques (C.S.N.), et la Fédération démocratique des mines, de la métallurgie et des produits chimiques (C.S.D.). En décembre 1980, selon les compilations faites par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.), le premier syndicat groupait 15 237 mineurs, le second 4 737 et le dernier 2 200. Dans l'ensemble, 23 624 employés des mines et carrières faisaient partie d'un syndicat et au-delà d'une dizaine d'organisations syndicales diverses dont quelques syndicats de boutique étaient recensées par la C.S.S.T..

Il reste que plusieurs mines à opérations souterraines fonctionnent sans qu'un syndicat représente leurs travailleurs, et que tous les mineurs œuvrant pour des contracteurs ne sont pas syndiqués.

La participation des mineurs aux assemblées syndicales fluctue énormément d'une mine à l'autre. Toutefois, le militantisme syndical ne fait pas totalement défaut puisqu'au cours des vingt-cinq dernières années, la plupart des mines ont connu au moins une grève de plusieurs semaines. Si, pendant les années '60 et jusqu'au milieu de la décennie des années '70, les syndicats cherchèrent à améliorer les conditions salariales et les clauses normatives, depuis six ou sept ans, des questions relatives à la sécurité et à la santé des mineurs prennent de plus en plus d'importance.

2.2 Profil socio-économique de l'Abitibi-Témiscamingue

Caractéristiques majeures de la région

a) L'économie régionale

L'Abitibi-Témiscamingue couvre une superficie de 102 910 kms carrés et abrite 2.5% de la population du Québec, soit environ 150 000 personnes en 1980. C'est une région qui possède d'importantes ressources naturelles, particulièrement dans les domaines forestier et minier.

L'Abitibi-Témiscamingue est la région québécoise où l'importance relative du secteur primaire est la plus grande. Quand on regarde l'évolution historique de la région, on constate, cependant, un déplacement d'accent dans le secteur primaire entre les principales activités, soit: l'agriculture, la foresterie et les mines.

En effet, en 1885, le Témiscamingue s'ouvre à l'agriculture et à la foresterie, et aux alentours de 1920, l'Abitibi devient un centre d'activités minières, les deux sous-régions suivant ce développement parallèle jusqu'en 1950. Le peuplement, sauf pour la zone de Val d'Or, a suivi l'évolution du chemin de fer.

Depuis 1950, la région présente un bilan migratoire négatif. Depuis ce moment également, l'agriculture a cessé d'être l'activité rurale prépondérante, due à la transformation d'une agriculture de subsistance à une agriculture

commerciale. De 1961 à 1971, la population agricole a subi une baisse rapide, passant de 21.4% à 9.9% de la population régionale. Ceci s'est accompagné d'une baisse de producteurs agricoles, ceux-ci passant de 5 000 en 1960 à 1 400 en 1974. Un bon nombre de ces producteurs doivent travailler ferme pour gagner un revenu suffisant.

Bien que la région occupe le premier rang au Québec pour le volume de bois coupé (18.8% du total en 1972-1973), on note une forte décroissance de la main-d'œuvre forestière (−42% de 1961 à 1971), due principalement à la mécanisation des opérations de coupe.

Les tendances dans le sous-secteur minier sont nettement moins stables que dans les deux autres activités du secteur primaire: le niveau de production et d'emploi fluctue beaucoup en fonction des péripéties du marché mondial et des réserves connues de minerai. Ceci semble être particulièrement vrai pour la production aurifère. Ainsi, depuis le début du siècle, une centaine de mines ont été mises en exploitation en Abitibi-Témiscamingue. En 1974, on en comptait dix-neuf et en 1976, seize. Quant aux mines d'or, en 1950 il y en avait vingt-deux, tandis qu'en 1974 seulement six continuaient leur extraction. Cette tendance s'est renversée dans les dernières années avec la hausse faramineuse du prix de l'or: plusieurs nouvelles mines d'or se sont ouvertes entre 1979 et 1981, et on prévoit l'entrée en production d'autres mines d'ici peu.

Bien que l'importance des secteurs secondaire et tertiaire soit à la hausse par rapport au secteur primaire depuis 1961, ces deux secteurs demeurent sous-développés par rapport à l'ensemble du Québec. À ce sujet, le Tableau 2.1 est instructif.

Dans l'ensemble du Québec, l'Abitibi-Témiscamingue est la région où le poids relatif du secteur secondaire est le plus faible. Les industries prédominantes sont la transformation du bois (scieries, pâtes et papier, contreplaqué) et la première transformation des métaux (principalement la fonderie de cuivre de Noranda). De 1964 à 1971 la région a connu une baisse de 31.9% du nombre d'établissements manufacturiers, mais en même temps une croissance de l'emploi de 27.7%, suite à l'augmentation de la taille des usines. La valeur de livraisons par employé pour la même période était de 80 100$ par an pour la région, et de 32 000$ pour l'ensemble du Québec. Il s'agit de la moyenne la plus élevée de toutes les régions. Partout les salaires dans ce secteur étaient toutefois plus bas que ceux du secteur primaire, ainsi que ceux du secteur manufacturier pour l'ensemble du Québec.

Bien qu'occupant une place importante dans l'économie régionale, le tertiaire croissait moins rapidement que dans l'ensemble du Québec. De plus, alors que la population active a tendance à se déplacer du secteur primaire vers les secteurs secondaire et tertiaire, cette mutation ne compense pas complètement la perte d'emplois dans le secteur primaire: la région connaît donc un taux de chômage particulièrement élevé, en général presque le double du taux de chômage pour l'ensemble du Québec.

TABLEAU 2.1
CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE, 1971

					INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE														
	Agriculture	*Forêt*	*Mines*	*PRIMAIRE*	*Construction*	*Aliments et boissons*	*Bois*	*Papier et produits connexes*	*1re transformation des métaux*	*Total*	*SECONDAIRE TOTAL*	*Transport*	*Commerce*	*Finances*	*Services*	*Administration publique*	*TERTIAIRE TOTAL*	*Indéterminé*	*Total*
1971 (% de la région)																			
PIBCF	1,6	8,2	19,3	29,1	7,4	—	—	—	—	14,7	22,1	10,6	9,8	4,6	18,3	5,5	48,8	—	100
Emploi	4,1	5,3	17,4	26,8	6,0	(9,8	48,8	17,6	15,4)*	12,2	18,2	7,7	13,4	2,0	24,9	7,0	55,0	**	100
Investissement	—	—	—	14,0	—	—	—	—	—	—	26 0	—	—	—	—	—	60,0	—	100
1971 (% du Québec)																			
PIBCF	2,1	18,2	20,4	13,4	2,6	—	—	—	—	1,1	1,3	1,6	1,5	0,8	1,7	1,8	1,5	—	1,9
Emploi	2,5	10,7	30,5	9,3	2,2	0,9	13,4	2,4	3,5	1,1	1,3	2,0	2,0	1,0	2,1	2,2	2,0	**	2,2
Investissement	—	—	—	3,6	1,5	—	—	—	—	4,4	4,1	—	—	—	—	—	2,1	—	3,8
1971 (en $)																			
Revenu par travailleur									***										
Abitibi-Témiscamingue	3 682	5 452	6 391	5 958	5 391	[5 179	5 601	9 270	7 790]	5 534	5 486	5 809	4 495	5 457	4 447	5 570	4 824	3 909	5 098
Le Québec	3 550	4 284	6 719	4 532	5 705	[6 430	5 240	8 270	8 360]	5 625	5 641	6 591	4 908	6 292	5 127	6 353	5 507	4 353	5 397
1961-1971 (Evol. en %)																			
PIBCF																			
Abitibi-Témiscamingue	– 4,2	221,5	52,0	71,6	159,9	—	—	—	—	147,3	151,3	94,4	102,9	72,9	207,5	123,1	138,3	—	112,4
Le Québec	24,2	57,3	67,4	47,8	88,2	—	—	—	—	87,4	87,6	118,7	128,4	120,2	222,6	158,8	150,5	—	128,6
Emploi																			
Abitibi-Témiscamingue	–61,1	–42,0	–25,6	–38,1	4,9	11,6	28,5	–11,3	138,5	57,2	34,9	– 5,9	10,8	20,5	33,1	26,5	19,1	233,9	6,0
Le Québec	–44,3	–48,4	– 1,9	–39,7	– 5,4	3,8	1,9	5,2	12,6	7,6	4,8	6,5	18,8	45,7	48,6	41,2	32,2	304,1	22,7

Notes: — Non disponible
* Ces données représentent la répartition procentuelle de l'emploi de l'industrie manufacturière.
** Les indéterminés ne sont pas inclus dans le total.
*** Ces données proviennent d'une source statistique différente.

Sources: — Ministère de l'Expansion économique régionale, *Comptes économiques régionaux du Québec*, Direction de l'analyse régionale, juillet 1976.
— Statistiques Canada, compilation spéciale PTAB-24
— Statistiques Canada, compilation spéciale PTAB-29
— Office de planification et de développement du Québec, *Les caractéristiques sectorielles interrégionales*, collection les "schémas régionaux", série "dossiers d'inventaire et d'analyse", 1976, cahier I page 112 et cahier III page 38.
(reproduit de OPDQ, 1978: 10)

b) La population régionale

La population de l'Abitibi-Témiscamingue est plus jeune que celle de l'ensemble du Québec, mais a tendance au vieillissement. Son taux de masculinité est plus élevé que celui de l'ensemble du Québec.

Elle possède un taux de scolarisation relativement moins élevé que celui de l'ensemble du Québec: 59% de la population a neuf ans de scolarité ou moins, comparé à 50% pour le Québec. On y observe une grande émigration de la population rurale, tandis que la population des villes reste stable. Le taux d'urganisation est faible (58.6% en 1971 comparé à 80.6% pour le Québec). Le peuplement est très peu dense (3.3 habitants par mille carré, comparativement à 11.5 pour le Québec) et présente, de plus, de nombreuses discontinuités.

La région possède un taux d'activité peu élevé (55.4%), en particulier chez les femmes et les jeunes. Le coût de la vie y est plus élevé que pour l'ensemble du Québec, bien que le revenu annuel moyen soit plus bas. Les revenus sont particulièrement faibles dans le secteur tertiaire.

Le secteur minier

Ce sous-secteur représente l'activité la plus importante à l'intérieur du secteur primaire, créant 20% du PIBCF (produit intérieur brut au coût des facteurs) de ce sous-secteur pour le Québec dans son ensemble, ainsi que 30% des emplois. La région occupe le premier rang au Québec pour la production de minerais métalliques, principalement le cuivre, le zinc et l'or.

Le secteur a connu une baisse importante d'activités au début des années 1970, due à l'instabilité des cours des métaux sur le marché international. Depuis 1975-1976, il y a eu réactivation, mais celle-ci a comporté également un déplacement vers le nord (zone de Joutel, Chibougamau, Chapais, etc.), ce qui pose un problème d'accessibilité et de stabilité de la main-d'œuvre. Ces perspectives ont été quelque peu modifiées par la découverte de riches gisements d'or à proximité de Val d'Or vers 1978. Ceci, ajouté aux hausses substantielles du prix de l'or, a créé les conditions propices à l'ouverture de plusieurs nouvelles mines d'or. Leur nombre pourrait atteindre une vingtaine d'ici quelques années. Il y a donc un déplacement d'accent dans la production minière régionale du cuivre et du zinc vers l'or. Ce fait accroît, cependant, l'instabilité potentielle du sous-secteur, étant donné que le marché de l'or est très sujet à la spéculation.

Le nombre de mines en opération dans la région fluctue beaucoup d'année en année: pendant la décennie 1960-1970, il y a eu un grand nombre de fermetures de mines. En 1974, il y en avait 19 (13 de Cu-Zn et 6 Au), en 1976 leur nombre était tombé à 16, en 1977 à 10 (5 Cu-Zn, 5 Au) — mais en 1980, il était remonté à 20 (11 Au et 9 Cu-Zn) (voir à ce sujet le Tableau 2.2).

Le niveau d'emploi fluctue en fonction de ces fermetures et ouvertures: de 6 800 emplois en 1960, il est tombé à 5 100 en 1970, 3 915 en 1974, 3 275 en 1975 et 2 555 en 1976. En 1980, il était remonté à 5 345[1] et avec les nouvelles

(1) Ce chiffre inclut les 1 000 employés de la fonderie de cuivre de Noranda.

TABLEAU 2.2

SITUATION DU SECTEUR MINIER DE LA RÉGION DU NORD-OUEST, 1980

SECTEUR	*MINES ACTUELLES*	*PRODUIT PRINCIPAL*	*NOMBRE EMPLOYÉS*	*MINES À VENIR (Exploitation commerciale)*	*MINERAI*	*NOMBRE EMPLOYÉS (appr.)*
1) JOUTEL — MATAGAMI	1) Mines Orchan	zinc	225	1) Selbaie (juillet 1981)	cuivre	300
	2) Mines Lac Matagami	sinc	375			
	3) Norita	zinc	125			
	4) Mines Agnico-Eagle	or	190			
2) VAL D'OR LOUVI-COURT	5) Louvem	zinc	40			300
	6) Mines Lamaque	or	340			
	7) Mines Sigma	or	385			
	8) Bras d'Or	or	120			
	9) Belmoral (possibilité de réouverture	or	120			
3) CADILLAC	10) Darius Mines	or	100	2) Dumagami I (printemps 81)	molybdène	
	11) Thompson Bousquet	or	60	3) Pandora		
	12) Doyon**	or	105	4) Central		300
				5) Kewagama (printemps 81)	or	
				6) Dumagami II	molybdène	150
4) MALARTIC	13) Camflo	or	155			
	14) East Malartic	or	150			
5) ROUYN-NORANDA	15) Falconbridge (2 sites)	cuivre	325			300
	16) Chadbourne	or	125			
	Fonderie de Noranda*	cuivre	1000			
6) CHAPAIS-CHIBOUGAMAU	17) Falconbridge Opémiska	cuivre	600	7) Chibex (1982)	or	150
	18) Mines Patino	cuivre	375			
	19) Mines Campbell	cuivre	190			
	20) Mines Lemoine	cuivre	115			
	21) Mines Gwillin	or	125			

Notes: * Usine d'oxygène
** Concentrateur / raffinerie d'or

Source: *Priorité de développements CRDAT 1980 (reproduit de Breton et al. 1981: annexe 5)*

ouvertures de mines en 1981-1982, on prévoyait la création de 1 000 à 1 500 nouveaux emplois.

La région produit 99% de l'or, 95% du zinc et 70% du cuivre du Québec. En 1973, 65% des emplois du secteur étaient dans les mines de cuivre et de zinc et 35% dans les mines d'or. Le salaire annuel moyen y était de 9 019$, tandis que pour l'ensemble du sous-secteur au Québec il s'élevait à 10 976$. Les activités de transformation sont limitées à la fonderie de cuivre de Noranda.

En somme, les grands traits qui se dégagent sont donc que le poids relatif du sous-secteur minier dans l'économie régionale est très grand, que les revenus qu'il offre sont parmi les meilleurs de la région, et qu'il est sujet à une grande instabilité accentuée par le déplacement récent de la production vers le minerai d'or.

La zone de Val d'Or

Cette zone connaît son essor à partir de 1934 avec l'intensification de la prospection minière et l'ouverture de la mine Lamaque. C'est la zone la plus densément peuplée de la région avec 61.1 habitants par km carré, et celle qui a la population rurale la moins considérable. Elle compte 21% de la population totale de la région.

La ville de Val d'Or abrite 63% de la population de la zone, les autres villes minières 26%, et les localités rurales 10%. La population active est de 8 750 personnes, soit 28% de la population active régionale. La zone en est une d'activité surtout minière, et à vocation aurifère: en 1976, elle comptait six mines employant 1 300 personnes. Elle était au dernier rang en ce qui concerne le nombre d'emplois industriels en 1974, soit 850 (dont plus de 600 dans la transformation du bois). L'agriculture y est marginale, et touche surtout la production d'animaux de boucherie. La zone est toutefois relativement favorisée en ce qui concerne le secteur services et également quant à son accessibilité.

CHAPITRE 3

La Belmoral

Ce chapitre, de même que celui qui suit, porte essentiellement sur l'étude du milieu de travail de la Belmoral et des autres mines de la région de Val d'Or, tel que perçu par les deux échantillons de mineurs interviewés. Les deux chapitres sont divisés d'une façon identique en quatre sections principales: l'organisation du travail et les conditions de travail, le mode de rémunération au boni, la sécurité et le syndicalisme. Toutefois, afin d'ajouter à l'intelligence des textes qui suivent, il nous apparaît utile de présenter tout d'abord un portrait socio-occupationnel des travailleurs rencontrés et une description de l'organisation d'une mine et du travail qui s'y fait.

3.1 Portrait socio-occupationnel des mineurs

Les mineurs de la Belmoral

Âge et statut marital

Les mineurs interviewés ont entre 25 et 55 ans, et sont tous mariés, à l'exception de trois d'entre eux.

Âge des mineurs interviewés à la Belmoral

Groupe d'âge	Nombre de mineurs
20 — 25	1
26 — 30	4
31 — 35	10
36 — 40	7
41 — 45	6
46 — 50	1
51 — 55	3

Les mineurs se répartissent presque également entre ceux qui ont moins de 36 ans et ceux qui ont 36 ans et plus. À noter qu'un seul d'entre eux a 25 ans et à l'autre extrémité, un seul a 52 ans. C'est donc une population dont on dirait qu'elle est en pleine force de l'âge, si l'on ne savait qu'après 20 ans de travail dans les mines, la santé est souvent compromise et que la « force de l'âge » a disparu prématurément. C'est donc le nombre d'années d'expérience qu'il faut considérer tout autant que l'âge.

Expérience occupationnelle

a) Années d'expérience dans le métier de mineur

La plupart des mineurs ont accumulé une longue expérience dans les mines. Les trois quarts ont plus de dix ans de métier, et près de la moitié, plus de quinze ans (voir les données ci-après).

Années d'expérience dans les mines, mineurs de la Belmoral

Nombre d'années d'expérience	Nombre de mineurs
1 — 5	1
6 — 10	7
11 — 15	9
16 — 20	8
21 — 25	5
26 — 30	2

Mis à part le cas d'un mineur au travail depuis seulement un an, tous les mineurs ont au moins six ans d'expérience et, au maximum, 30 ans de métier; sept d'entre eux ont plus de 20 ans de travail dans les mines.

b) Premier emploi

Notons tout d'abord, qu'en moyenne, l'instruction des mineurs est de sept années et demie. Un tiers d'entre eux a commencé sa vie professionnelle comme mineur, cassant la muck*, posant des tuyaux ou autres travaux de manœuvre. Un nombre un peu inférieur a commencé comme bûcheron. Cinq ont débuté leur vie professionnelle dans la construction ou les moulins à papier et huit autres ont débuté comme livreur, commis d'épicerie, boulanger, cuisinier, etc.

c) Autres emplois

C'est, bien entendu, l'emploi dans les mines qui est le plus fréquent; en moyenne, ils sont passés par six mines autres que celle de la Belmoral. Avant de travailler à la Belmoral, les deux tiers des mineurs avaient travaillé pour au moins un contracteur minier. Huit d'entre eux avaient été à l'emploi de trois sous-traitants ou plus. Il est probable que tous les mineurs n'aient pas mentionné qu'ils avaient déjà travaillé pour un contracteur. La durée d'emploi par sous-traitant a été en moyenne d'un peu plus d'un an.

Outre les sous-traitants miniers, bon nombre de mineurs ont aussi travaillé chez des entrepreneurs dans d'autres secteurs d'activités comme la forêt, la construction et le transport. En moyenne aussi, ils ont exercé deux emplois autres que ceux de la mine. Ces emplois sont principalement de trois types: forêt, scierie, bâtiment (ce qui signifie souvent construction de barrages); pour les autres, ce sont soit: conducteur de camion, livreur ou petit commerçant. Il est significatif que cinq d'entre eux seulement aient travaillé en usine, dont aucun dans la région montréalaise. C'est donc une famille d'emplois requérant des aptitudes voisines (force physique, résistance, etc.), que l'on retrouve dans la région du Nord-Ouest, et qui ont ces caractéristiques d'être des tâches à faible surveillance, requérant des efforts physiques considérables et se déroulant dans des secteurs industriels où il y a un taux élevé d'accidents.

Dans la majorité des cas, les emplois dans d'autres mines se trouvent en Abitibi, certains cependant ont été exercés dans la région du Lac St-Jean, en Ontario, au Manitoba et même au Nouveau Mexique ou en Arizona. Dans ces différentes mines, ce qui semble avoir toujours été valorisé c'est le fait que les salaires sont plus élevés (par rapport aux emplois environnants tels que

mentionnés plus haut), qu'un mineur travaille plus par lui-même et est moins surveillé.

Milieu familial

Presque tous ces mineurs appartiennent, d'une façon plus ou moins étendue, à un réseau de parenté proche ou éloigné qui travaille ou a travaillé dans les mines.

Leur père, dont l'instruction en moyenne ne dépasse guère quatre années (4.25) était principalement mineur (14), cultivateur (9) ou encore bûcheron (4). Leur grand-père paternel était cultivateur (14), bûcheron (5), cheminot, capitaine de bateau, postillon, etc. Leur grand-père maternel était cultivateur (19), bûcheron (3), pêcheur, trappeur, etc. C'est donc une population qui a son origine familiale dans les emplois de cultivateur ou ceux reliés à l'économie rurale.

Quant à leurs épouses dont l'instruction moyenne de onze ans est supérieure à celle des mineurs de plus de trois ans (3.64 années), elles sont ménagères (16) et exercent ou ont exercé principalement un emploi (13) d'institutrice, infirmière, secrétaire et serveuse. Enfin, parmi ces couples, la moitié a deux enfants ou moins et trois familles seulement ont plus de quatre enfants.

Satisfaction envers le travail

Nous avons demandé aux mineurs s'ils aimaient le travail sous terre et ce qu'ils aimaient le plus et le moins dans ce travail. Les caractéristiques positives les plus fréquemment mentionnées sont le salaire (« *une fois que tu as goûté au boni, c'est difficile de s'en passer* »), les horaires (« *c'est huit heures, mais il y a des temps morts* ») et enfin, l'autonomie dans le travail. L'expression « *ne pas avoir de boss dans le dos* » est peut-être celle qu'on entend le plus souvent. Elle est propre au travail dans les mines que certains valorisent comme tel.

Être mineur, c'est le sentiment d'être davantage son maître que dans une usine ou même sur un camion. C'est aussi avoir un emploi stable, si on le compare au travail saisonnier dans le bâtiment ou la forêt. Certains mentionnent le fait de manœuvrer de la machinerie puissante; d'autres, enfin, peu nombreux il est vrai, apprécient un métier où il y a des risques à prendre.

Parmi les critères d'insatisfaction, en revanche, c'est la santé tôt compromise qui domine (« *à 50 ans les poumons sont atteints* »), et plus significative encore la constatation qu'on restera mineur jusqu'à la pension, « *si on se rend jusque-là* ». Le danger est présent dans un travail qu'on trouve pénible parce qu'il se passe sous terre, dans le bruit, l'humidité et la poussière. Au bout de ces aspects négatifs, il y a la mention des congés de maladie et des pensions insuffisantes, voire inexistantes.

Mais il serait faux de penser que, dans l'ensemble, ce métier de mineur est dévalorisé par ceux qui le pratiquent. Certains trouvent même qu'on ne le valorise pas assez à l'extérieur. C'est un métier dont on peut tirer une fierté! Ceux qui le font ont assurément le sentiment d'être des producteurs et des

productifs: « *J'aime ça* »; « *Je n'en voudrais pas d'autre* »; « *J'aime ça driller, à mort...* », même si celui qui prononce cette phrase constate tout de suite après que « *travailler sous terre, c'est comme d'être enterré avant d'être mort* ».

Pourtant, le « *J'aime ça, sinon je ne le ferais pas* » s'accompagne souvent de commentaires qui sont plus que des nuances. Pour les uns, c'est l'impossibilité de trouver un autre emploi aussi rémunérateur; pour d'autres, le marché de l'emploi est, de toute façon restreint et on ne connaît personne ailleurs. Par dessus tout, il y a ce métier par lequel on a commencé sa vie professionnelle, qui vous procure une paie difficile à trouver ailleurs, et en dehors duquel on a aucune compétence. En sorte que la perspective qui se dessine à partir d'un certain âge, c'est une santé qui se détériore et c'est l'impossibilité de changer d'emploi parce qu'on n'a pas une formation qui le permettrait et parce que le marché d'emploi local et régional est très limité.

Perspective d'un autre travail et les dépenses qu'on envisage

Même s'ils ont exercé d'autres métiers, les mineurs ont généralement tous préféré la mine. On a vu ce qu'ils valorisaient dans le travail du mineur. C'est précisément en référence à ces autres métiers qu'ils le font: la paie est moins bonne, les horaires sont plus longs, on est moins autonome. Ce n'est pas qu'on n'y pense pas cependant. Certains espèrent un emploi dans les mines, mais à la surface, d'autres parlent d'une petite entreprise à eux (commerce, restaurant); d'autres encore mentionnent des métiers qui ne sont pas éloignés de ce qu'ils font dans la mine (chauffeur d'autobus, mécanicien). Mais au total, ces perspectives n'ont guère de vraisemblance et, dans la plupart des cas, elles s'estompent avec l'âge.

Il faut souligner que si, par comparaison avec d'autres métiers, celui de mineur rapporte plus, il permet à ceux qui le pratiquent de s'acheter maison et voiture, d'épargner pour payer des études aux enfants et, dans certains cas, pour voyager. Si le niveau de revenu plus élevé a permis des engagements financiers, il est difficile ensuite de le réduire ou de faire marche arrière en acceptant un autre emploi moins bien rémunéré.

Conseils à un fils

« *Si votre fils voulait travailler dans la mine, que lui conseilleriez-vous?* » Les réponses à cette question de l'entrevue démontrent que l'attachement, voire la satisfaction qu'on exprime à l'égard de son métier, manifeste vite ses limites dès qu'on parle d'un métier pour son fils. Six mineurs seulement acceptent l'idée de conseiller à leur fils ce travail. Un nombre égal se contente de dire qu'il le laisserait libre. Mais la majorité exprime plus nettement d'autres choix. Pour les uns, des métiers qu'on connaît, tel électricien, ou peintre-débosseleur ou policier.

Ceux-là restent dans les mêmes catégories professionnelles d'ouvrages manuels. Mais pour d'autres, il s'agit de quitter ces zones et de souhaiter une mobilité vers les professions intellectuelles: professeur, géologue, médecin, avocat, comptable, ou même astronaute. En majorité, on est donc favorable au travail de mineur pour soi, on le rejette lorsqu'on pense à ses enfants, ce qui dévoile une conscience de la dureté de ce métier et de cette condition.

Les mineurs des autres mines : comparaison des deux échantillons

Les mineurs des « autres mines » sont plus âgés que ceux de la Belmoral et sont tous mariés (voir les données ci-après).

Âge des mineurs interviewés dans les « autres mines »

Groupe d'âge	Nombre de mineurs
20 — 25	2
26 — 30	4
31 — 35	4
36 — 40	2
41 — 45	2
46 — 50	3
51 — 55	1
56 — 60	5
61 — 65	2

Comme l'indique ces données, la ligne médiane d'âge se situe à 40 ans (au lieu de 36 ans pour les mineurs de la Belmoral). Ceci est illustré plus clairement encore par l'absence des plus de 55 ans à la Belmoral, alors qu'on en trouve sept dans les « autres mines ».

Le niveau d'instruction des deux groupes est semblable: la Belmoral: 7.7 années; « autres »: 7.8 années. Quant à l'expérience, si ceux de la Belmoral avaient en moyenne 15 ans d'expérience, ceux-ci en ont 25. Cependant, les deux groupes ne se différencient pas quant au nombre de mines différentes où ils ont travaillé. Un plus petit nombre des « autres » a exercé un autre métier que mineur.[1] Dans l'ensemble, l'âge moyen des mineurs est de trente-cinq ans et, dans leur grande majorité, ils œuvrent sous terre depuis plus de trois ans au moins. Le taux d'absentéisme est relativement élevé, aux environs de 10%. Une quantité appréciable de mineurs, entre 10% et 30% de travailleurs facilement différenciables des autres, ont comme habitude de ne pas travailler plus d'un an pour la même compagnie minière. On dit dans le jargon du métier que ces mineurs « jomp » pour aller trouver un emploi dans d'autres entreprises minières.

De tout cet ensemble de traits se dégage une comparaison qui indique que la population de la Belmoral était relativement jeune et avait connu une plus grande mobilité occupationnelle. Il est possible de la réunir par sélection à l'embauche lorsqu'on met en route un nouveau chantier.

Les motifs de satisfaction et d'insatisfaction sont très voisins eux aussi. Alors qu'à la Belmoral on relevait un total de 23 « satisfaits » contre 8 « insatisfaits », chez les autres, on trouve 19 « satisfaits » contre 6 « insatisfaits », et les motifs principaux de satisfaction (44 mentions à la Belmoral contre 44 mentions chez les autres) sont, dans les deux cas, prioritairement les salaires, l'autonomie au travail, et les horaires.

(1) On peut comparer le portrait de ces deux groupes de mineurs à celui qui se dégage de l'enquête faite dans les mines souterraines dont il est question au chapitre 5.

À la Belmoral, 25 motifs d'insatisfaction étaient mentionnés dont les principaux sont : saleté et humidité, la santé, le danger. Chez les « autres », 16 mentions seulement apparaissent, et c'est la santé qu'on mentionne principalement. Cette différence ne peut manquer de surgir : les mineurs de la Belmoral sont nettement plus sensibilisés aux risques d'accidents, alors que les « autres » (pour la plupart œuvrant dans des mines syndiquées) seraient plus sensibilisés aux problèmes de santé.

On envisage moins souvent, chez les « autres » un autre emploi, mais la différence d'âge peut l'expliquer.

Mais lorsqu'il s'agit de revenir au thème de la satisfaction par la question du métier qu'on voudrait que son fils exerce, on constate un rejet très majoritaire du métier de mineur puisque, hormis cinq des mineurs interviewés dont les fils travaillent déjà dans la mine, tous les autres souhaitent que leurs enfants trouvent un autre emploi.

Ainsi, si on tient à dire qu'on aime son métier et qu'on explique pourquoi, il n'en reste pas moins qu'on le juge sévèrement lorsqu'on imagine que ses propres enfants pourraient l'exercer, même si, dans une région comme celle de Val d'Or, le choix d'emplois offerts est très restreint.

3.2 Organisation de la mine

L'organisation de la mine et du travail sera traitée en distinguant tout d'abord entre, d'une part, l'organisation « objective » ou formelle, c'est-à-dire une description de la structure et des fonctions de la mine ainsi que du processus de production et des tâches impliquées tels qu'ils existaient à l'époque de l'accident minier, et, d'autre part, l'organisation « subjective », ou la perception qu'ont les mineurs de cette organisation, des relations de travail dans les contacts qu'ils ont entre eux et avec le personnel d'encadrement et de gérance de la mine. Il sera finalement question de la comparaison entre les conditions de travail et l'organisation du travail à la mine Belmoral et celles des autres mines connues des mineurs interrogés.

Organisation « objective »

Il n'entrait pas dans les objectifs des chercheurs de réaliser une étude sur l'organisation de la compagnie Belmoral,[1] ni de faire une analyse systématique du processus de travail à la mine (bien qu'une telle entreprise demeure éminemment souhaitable). L'objectif visé dans cette section est donc de fournir plutôt des éléments d'information qui permettront de situer dans leur contexte organisationnel les analyses du présent chapitre et des chapitres suivants portant sur les opinions et perceptions des mineurs et celles de représentants des employeurs et des syndicats.[2]. L'organisation de la mine sera

(1) Cet aspect avait déjà été en partie couvert par une étude réalisée par la firme Drouin, Paquin et associés limitée pour le compte de la Commission d'enquête (voir le rapport « Commission Mine Belmoral et mines souterraines, comparaison de l'organisation de la gestion minière à la Belmoral au 20 mai 1980 avec la norme retrouvée chez les mines canadiennes souterraines de même envergure », janvier 1981). Ci-après le rapport Drouin.

(2) En dépit des différences qui existent d'une mine à l'autre, les éléments principaux de la description qui suit se retrouvent dans les autres mines dont il est question dans les chapitres subséquents.

examinée en deux parties: la structure hiérarchique et départementale d'une part et l'organisation du travail et les occupations sous terre d'autre part.

Structure hiérarchique

La structure hiérarchique de la Belmoral est peu complexe puisqu'il s'agit d'une entreprise de dimension modeste impliquée dans des activités de production relativement simples. L'organigramme ci-inclus résume l'ensemble de cette structure et servira de modèle de présentation des divers niveaux de direction. Il est basé principalement sur le rapport Drouin et sur les comptes-rendus sténographiques des audiences de la Commission d'enquête.

La structure organisationnelle de la Belmoral comptait les fonctions essentielles habituellement rencontrées dans les entreprises minières, soit l'administration, la production sous terre, les projets spéciaux et l'arpentage, la géologie et la sécurité. À l'exception de cette dernière fonction, toutes les autres étaient constituées en unités administratives distinctes. Résumons brièvement le fonctionnement organisationnel de la Belmoral.

a) Les propriétaires[1]

La compagnie minière type au Québec est propriété canadienne anglaise ou américaine et la direction réside à l'extérieur du Québec. Dans le cas de la Belmoral, les propriétaires sont de l'Alberta et ne sont pas impliqués dans la direction courante des activités de la mine.

Il n'est donc pas nécessaire de s'y attarder davantage, sauf pour mentionner que l'un d'eux en tant que président de la compagnie agit comme supérieur immédiat du gérant de la mine.

b) Le gérant

C'est le grand responsable sur place en ce qui concerne l'ensemble des activités de la compagnie Belmoral à ses trois mines de Ferderber (communément appelée la mine Belmoral), Bras d'Or et El Coco. Il exerce une autorité directe sur les dirigeants des diverses fonctions. C'est un homme de longue expérience dans le secteur minier. Il est entré en fonction au début de l'ouverture de la mine Belmoral à titre de gérant du projet.[2]

Le gérant reçoit l'aide de plusieurs spécialistes qui lui sont attachés en tant que conseillers ou qui font partie de l'organisation à titre d'employés permanents (voir l'organigramme de la mine en page 61.)

— L'ingénieur-conseil

Ce spécialiste est impliqué dans la mise en valeur du gisement depuis 1976. C'est lui qui a établi le plan de développement de la mine Ferderber en 1978. Depuis lors, il continue à agir comme conseiller auprès des dirigeants de la mi-

(1) Le présent de l'indicatif est utilisé dans cette partie, même s'il est question du portrait de la mine Belmoral aux alentours de mai 1980.

(2) Dans les mines du Québec en général, le personnel d'encadrement (i.e. la gérance, les contremaîtres seniors et les surintendants de même que les contremaîtres juniors (« shift boss ») sont habituellement francophones ou à tout le moins comprennent le français et peuvent s'exprimer dans cette langue.

ne sur toutes les questions concernant la géologie et les plans de développement.

— Le prospecteur

Le gisement de la mine Ferderber a été découvert par le prospecteur du même nom. C'est lui qui remplissait le rôle d'intermédiaire entre la mine et les propriétaires de Calgary. Il a contribué au recrutement du personnel en suggérant par exemple l'embauche du présent gérant et d'autres membres du personnel. C'était en partie sa responsabilité de s'assurer que la mine ait le personnel requis. Il a été aussi impliqué dans des discussions sur les méthodes d'exploitation.

— L'assistant-gérant

L'assistant-gérant agit en temps normal comme surintendant du moulin et ne possède aucune responsabilité en ce qui concerne les opérations sous terre sur lesquelles il possède d'ailleurs peu d'expérience. En cas d'absence du gérant, c'est lui cependant qui agit comme remplaçant.

Autre personnel attaché directement au gérant

Le gérant est assisté dans sa tâche par plusieurs autres spécialistes dont un comptable, un chef de la paie, un chef du département électrique et un chef du département mécanique sur lesquels nous ne nous attarderons pas ici. Nous allons plutôt considérer les trois départements clé de la mine.

c) Les trois fonctions clé

Deux autres départements de service dont les responsables se rapportent directement au gérant jouent un rôle particulièrement important dans les opérations quotidiennes de la mine et le travail des mineurs.

1) Le département d'ingénierie

La responsabilité principale de ce département est de mettre en œuvre le plan général initial de développement et d'exploitation de la mine. Il s'agit donc d'établir une planification détaillée du développement et de l'exploitation, de l'installation des divers services à la production comme les conduites de ventilation, d'électricité, etc., et des méthodes d'exploitation. Ces plans détaillés tiennent compte des renseignements fournis par le département de géologie et sont transmis au capitaine responsable du département de la production pour leur exécution.

Ce département s'occupe aussi de contrôler le progrès dans la mise en œuvre des plans établis. À ce titre, le département s'occupe de l'arpentage des travaux et de l'accumulation des statistiques de production. Il établit aussi les calculs du boni des mineurs.

Le responsable résume ses fonctions de la façon suivante :

« My duties would be once I received the geological information, to prepare a detailed layout of the haulage way and the draw points and the detailed layouts of the pillar raises and the windows and the window raises. That is complete... and then, my duties as a planning engineer would have been that after this is completed, we would send it over to the mining department and I would supervise the

surveying of these stopes as to proper location, tonnage broken in the stopes and the grade which would be given to us from the geological department and to keep date and tons broken and tons mucked and so on and so on. »

(compte-rendu des audiences de la Commission d'enquête)

Le chef de ce département fait partie avec le capitaine de la mine et les autres chefs de département du comité de production qui se réunit hebdomadairement pour discuter de la marche générale des activités de la mine.

Le département d'ingénierie compte un responsable (il n'est pas un ingénieur minier diplômé et le poste de chef-ingénieur est inexistant à la Belmoral) ayant sous ses ordres un chef-arpenteur qui lui-même dirige le service d'arpentage. Le chef-arpenteur agit aussi comme responsable des travaux de ventilation et fait partie du comité de sécurité de la mine en compagnie du capitaine de la mine et de deux représentants des mineurs. C'est lui qui fait l'essentiel des calculs du boni à partir des données recueillies par les arpenteurs et celles fournies par les contremaîtres de production.

Le service d'arpentage compte deux ou trois équipes de deux ou trois arpenteurs qui sont assignés aux tâches d'arpentage sur la base des informations fournies par le capitaine de la mine.

2) Le département de géologie

Ce département est, comme son nom l'indique, chargé des questions géologiques, c'est-à-dire selon son responsable, de la définition du minerai, de l'établissement du programme de forage au diamant et de la supervision de ce dernier, de la supervision de la cartographie géologique et du programme d'échantillonnage et d'enregistrement des échantillons, des calculs sur les réserves de minerai, des données sur la résistance du roc, etc.

Le responsable (il n'est pas un géologue diplômé et le poste de chef-géologue n'existe pas à la Belmoral) a sous ses ordres une équipe d'échantillonneurs et un dessinateur, de même qu'un assistant-géologue qui est à l'entraînement en vue de prendre en charge le département de géologie de la mine Bras d'Or.

Les échantillonneurs ont comme tâche de ramasser quotidiennement des échantillons de minerai dans les chantiers d'abattage et les galeries d'exploitation. Ils ne travaillent que de jour.

3) Le département de la production

Ce département est dirigé par un surintendant appelé capitaine (le poste de surintendant était inexistant à la Belmoral). Ce dernier est responsable de tout ce qui concerne le développement, le minage et la construction qui se produisent sous terre et de tout l'équipement qui y est utilisé. C'est de lui que relève le choix des explosifs, l'embauchage des mineurs et la sécurité. Selon le capitaine, « *Les mesures de sécurité en général venaient de moi et des contremaîtres et des leaders, mais disons, la directive principale, même si on travaillait avec beaucoup de monde d'expérience, venait de moi* » (notes sténographiées de la Commission d'enquête).

Il a sous son autorité une équipe de contremaîtres qui supervisent directement le travail des mineurs. Les contremaîtres sont responsables de l'assignation des tâches aux mineurs et du contrôle des opérations effectuées et du matériel utilisé par ces derniers. Ils ont la charge immédiate de voir à la sécurité au travail et d'intégrer les nouveaux mineurs.

À chaque quart,* ils consignent dans un livre les informations portant sur les points mentionnés plus haut et font un rapport verbal hebdomadaire au capitaine. Ils visitent les chantiers deux fois par quart et interviennent chaque fois que les mineurs ont des problèmes de sécurité qui entravent la progression normale du travail. Ils ont suivi des cours de premiers soins de l'Ambulance Saint-Jean pour intervenir au besoin dans les cas d'accident.

À la fin de chaque quart, les mineurs leur font rapport du travail accompli: nombre de trous percés, quantité de poudre utilisée, nombre de boulons posés, nombre de voyages de camions effectués, etc. Les contremaîtres sont aussi en rapport informel avec les foreurs au diamant à l'emploi d'un contracteur au cas où ceux-ci ont besoin de matériel.

d) Les sous-traitants

Les sous-traitants sont des entrepreneurs indépendants de la compagnie à qui l'on confie certains travaux de développement et d'exploration comme le forage au diamant,* des travaux de ventilation, etc.

La Belmoral n'a utilisé qu'une seule entreprise de forage au diamant affectée en particulier au forage de la monterie de ventilation.

Les foreurs au diamant travaillent sur une base de deux quarts. Ils ne sont pas tenus de déclarer leur présence au travail aux cadres de la mine elle-même, comme le sont les mineurs de la compagnie. Cependant leur présence sous terre est connue habituellement du capitaine de la mine dans le jour et du contremaître de fonction la nuit.

Comment cette organisation de la Belmoral se compare-t-elle à celle des autres mines? En ce qui concerne sa structure départementale et hiérarchique, la mine compte les fonctions et les divisions habituelles communes aux autres mines. Sa gestion cependant laisse beaucoup à désirer. Selon le rapport Drouin, une comparaison des caractéristiques du profil de la gestion minière de la Belmoral avec celles du profil moyen observé chez un ensemble de mines canadiennes montrait que le profil de la Belmoral ne correspondait à celui des autres mines que dans sept dimensions de gestion minière sur les vingt-six utilisées pour fin de comparaison[1]. Il s'agit donc d'un bilan particulièrement négatif de la situation de la gestion à la Belmoral.

De plus, le rapport ajoute « *qu'il existait aucun organigramme écrit de l'entreprise* » en mai 1980 et que « *les relations d'autorité entre les divers départements et cadres principaux n'étaient pas documentés de façon explicite* » (p. 27). Cette situation selon les consultants était susceptible d'engendrer des conflits d'autorité à l'intérieur de l'organisation (p. 29).

(1) Ces dimensions portaient sur l'organisation des activités de gestion, les qualifications, l'expérience, les responsabilités, les tâches et l'autorité des cadres principaux des entreprises minières.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, le rapport souligne qu'aucun des cadres principaux de l'entreprise « *ne possédait de diplôme universitaire dans une spécialité minière reconnue* ». Par contre, « *ils détenaient généralement une expérience de longue durée* » dans les mines mais à des niveaux de responsabilité généralement inférieurs à ceux occupés en mai 1980, à l'exception du capitaine de la mine.

Le rapport nous apprend aussi que les procédés de planification minière en usage à la Belmoral étaient « élémentaires » et que les plans qui en résultaient ne faisaient pas l'objet d'une validation scientifique. L'organisation de la sécurité était elle aussi de nature élémentaire.

Organisation du travail et occupations de production sous terre

Au Québec, les activités d'exploitation souterraines des mines visent l'extraction de 1 000 à 1 500 tonnes de minerai par jour en moyenne.

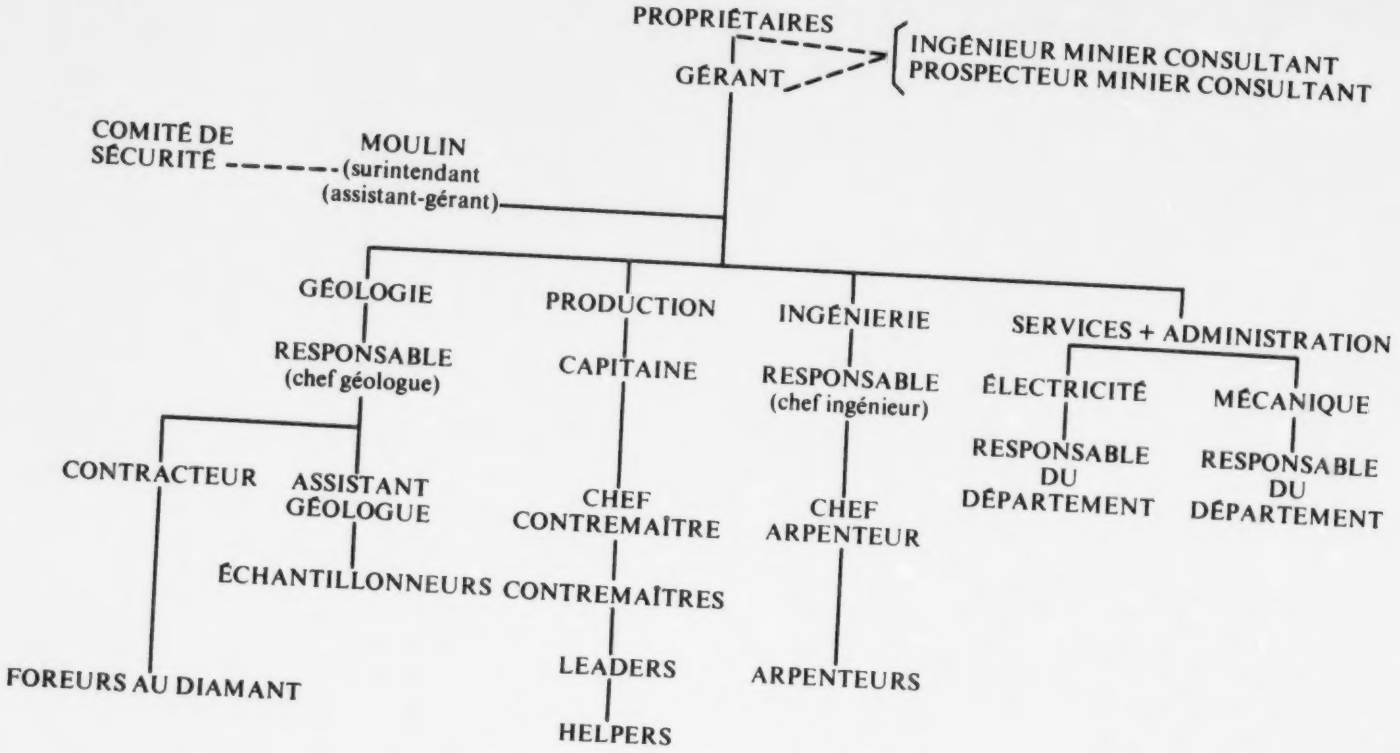
Elles nécessitent l'emploi de cinquante à deux cents mineurs selon le volume de production, la nature et les méthodes d'exploitation. Trois méthodes principales de minage sont utilisées: coupe et remblai, sous-niveau retraité et chambre-magasin. C'est cette dernière méthode qui a été utilisée à la Belmoral.

Les compagnies minières regroupent en trois grandes catégories les différentes tâches à accomplir dans une exploitation souterraine. D'abord, le développement et la préparation qui consiste à creuser les puits, les rampes, les galeries ou encore les monteries nécessaires pour avoir accès à la veine minéralisée et pour en faire l'exploitation. Aux yeux des compagnies minières, ces travaux sont les plus importants, car ils permettent l'aménagement souterrain nécessaire au cassage et au roulage du minerai (galerie, puits et rampe), le creusage de puits d'aération et de sorties de secours (monterie) et l'exploration en vue d'ouvrir de nouveaux chantiers de production.

Généralement, les mineurs qui accomplissent des ouvrages de développement et de préparation travaillent par équipes de deux ou trois hommes (parfois plus) et représentent une proportion relativement minime du nombre total de mineurs, soit au maximum de 15 à 20%. La majorité des mineurs restants sont assignés aux tâches de production, c'est-à-dire au cassage de la roche dans les chantiers, à son transport jusqu'à des points de déversement sous terre ou en surface aux lieux de concassage et de traitement primaire. La production et le développement regroupent les tâches relatives au minage proprement dit. Sous terre, on trouve aussi des travailleurs appelés employés de service,[1] soit les mécaniciens, les boiseurs, les électriciens, les préposés à l'entretien des passages d'hommes et de minerai, les préposés à la cage, etc. Les travailleurs de service représentent environ 30% de la main-d'œuvre totale employée sous terre.

(1) L'expression « employés de service » désigne ici les travailleurs affectés à des tâches d'appui à la production et non pas les travailleurs de bureau ou « collets blancs ».

ORGANIGRAMME DE LA MINE BELMORAL



Une journée de mineur

À quoi peut ressembler la journée d'un mineur œuvrant sous terre? Voyons la journée de travail type d'un foreur ou d'un aide-foreur travaillant au développement ou à la production. Ces mineurs travaillent en général cinq jours par semaine œuvrant une semaine sur le quart de jour (habituellement de huit heures à seize heures) et la semaine suivante sur le quart de nuit (souvent de vingt heures à quatre heures). Les quarts de travail sont d'une durée de huit heures qu'on peut diviser en cinq parties. Premièrement, le mineur arrive à la mine, revêt ses habits de mineur, rencontre son contremaître qui lui assigne son endroit de travail et la tâche à effectuer.[1] Il se rend à son endroit de travail et emporte avec lui l'équipement nécessaire à son travail, en utilisant la rampe ou le puits selon le cas. Environ une heure s'est écoulée pour accomplir ces différentes activités. Deuxièmement, une fois arrivé sur son lieu de travail, le mineur doit écailler, poser les boulons d'ancrage et transporter le minerai (« mucker ») de telle manière à pouvoir commencer à forer. Deux autres heures viennent de s'envoler. Troisièmement, environ une demi-heure servira à dîner, souvent en se rendant à la cafétéria du niveau sur lequel le mineur travaille. Quatrièmement, ayant indiqué au contremaître le matériel dont il prévoit avoir besoin (foret, dynamite, etc.) et souvent en ayant transporté une partie sur son lieu de travail, le mineur entreprend de forer « sa face ».

Entre deux heures et demie et trois heures d'ouvrage lui seront nécessaires pour forer le nombre requis de trous, pour casser la roche sur une longueur de six à huit pieds. Cinquièmement, le mineur doit placer des détonnateurs au fond des trous forés, remplir ces derniers de dynamite puis, selon le cas ou bien allumer lui-même une mèche ou un cordeau (termolite) si le dynamitage est effectué à partir de la place de travail, ou encore connecter les fils électriques de telle manière que le dynamitage puisse être déclenché du puits ou de la surface. Reste au travailleur à se rendre au puits, ayant au préalable rangé son matériel afin qu'il ne soit point brisé par l'explosion, puis à remonter à la surface, se doucher et quitter la mine. Cette dernière partie de la journée d'un mineur prend entre une heure et demie et deux heures. L'explosion se produit alors que les mineurs sont retournés à la surface ou sont regroupés près du puits de sortie.

Conditions physiques de travail

Tout endroit sous terre est très humide. Il arrive fréquemment que les mineurs doivent travailler dans des endroits où on retrouve de l'eau en abondance. Dès qu'un mineur entreprend son travail, son activité physique le fait suer à grosses gouttes.

Même s'il fait généralement froid sous terre, la chaleur est aussi souvent mentionnée comme un des éléments les plus pénibles à endurer pour un mineur. La qualité de l'air cause généralement des problèmes. À quelques en-

(1) On compte environ un contremaître par quinze mineurs syndicables. Les endroits de travail étant très distancés les uns des autres, le contremaître ne rencontrera tous les travailleurs sous sa responsabilité qu'environ une ou deux fois par quart de travail. De plus, le capitaine, le gérant de la mine et un responsable de sécurité à l'emploi de la mine visiteront l'exploitation souterraine en moyenne une fois par jour, sans bien sûr qu'ils puissent en faire un tour complet.

droits l'air est vicié par les gaz d'échappement de la machinerie à moteur diesel. Dans d'autres endroits les systèmes d'aération ne permettent pas aux émanations de gaz subséquentes aux explosions d'être évacuées vers la surface. Il demeure que partout dans une mine souterraine, les mineurs respirent un air poussé par des ventilateurs, donc un air très différent de celui rencontré habituellement en surface.

Les machines utilisées sont quelquefois immenses et relativement complexes, mais dans la majorité des cas, leur fonctionnement occasionne l'émission de bruits abrutissants (exemple les « jumbos »)*. Quant à la machinerie plus traditionnelle, elle aussi produit un bruit infernal mais, en plus, elle a la caractéristique d'exiger du travailleur un effort physique épuisant.

Manœuvrer une foreuse portative (jack-leg), en plus des inconvénients du bruit et de la poussière, exige du travailleur une attention soutenue et une dépense d'énergie physique non négligeable. La machine sur roues servant à transporter du minerai (« muck machine »)*, en plus de faire beaucoup de bruit, oblige le travailleur à encaisser des secousses extrêmement violentes. De plus, certains équipements installés en vue d'améliorer des conditions environnementales spécifiques en regard de la santé des travailleurs ont pour effet d'empirer d'autres conditions environnantes. C'est le cas par exemple des ventilateurs installés pour améliorer la qualité de l'air mais qui, par le bruit infernal qu'ils produisent, augmentent la pollution du bruit. La piètre qualité de l'éclairage est une situation généralisée dans les mines souterraines au Québec. En un mot, les mineurs n'ont, pour tout éclairage, que leur petite lampe individuelle fournie par la compagnie.[1]

Les conditions physiques environnantes dans les mines souterraines ont donc comme conséquence d'aggresser à moyen terme la santé des mineurs. Il semble, en général, reconnu dans le milieu des mineurs, qu'après une quinzaine d'années de travail sous terre, tout mineur souffre de maladies des articulations et d'autres qui affectent les fonctions respiratoires et auditives.

Groupes occupationnels et organisation du travail à la Belmoral[2]

À la Belmoral, les opérations minières sont de taille restreinte et l'emploi sous terre n'a jamais dépassé plus de cinquante à soixante mineurs répartis dans une demi-douzaine de groupes occupationnels: a) les mineurs de rampe, de galerie et de puits; b) les mineurs de monteries; c) les mineurs de chantiers d'abattage; d) les camionneurs; e) les mineurs charpentiers; et f) les journaliers. Ne sont pas compris dans ce groupes les employés de surface qui sont appelés occasionnellement à aller travailler sous terre.

(1) Aucune entreprise minière ne fournit tout l'équipement nécessaire au travail souterrain (vêtements, casques, protège-oreilles, ceintures de sécurité, gants, lunettes). Bien que les politiques diffèrent d'une compagnie à une autre sur ce chapitre, les mineurs ont à débourser annuellement un montant de 100$ à 300$ pour leur équipement personnel et nécessaire au travail sous terre.

(2) La description qui suit est largement basée sur les entrevues faites avec les mineurs. Se référer aux deux graphiques des pages suivantes pour le plan de la Mine Belmoral.

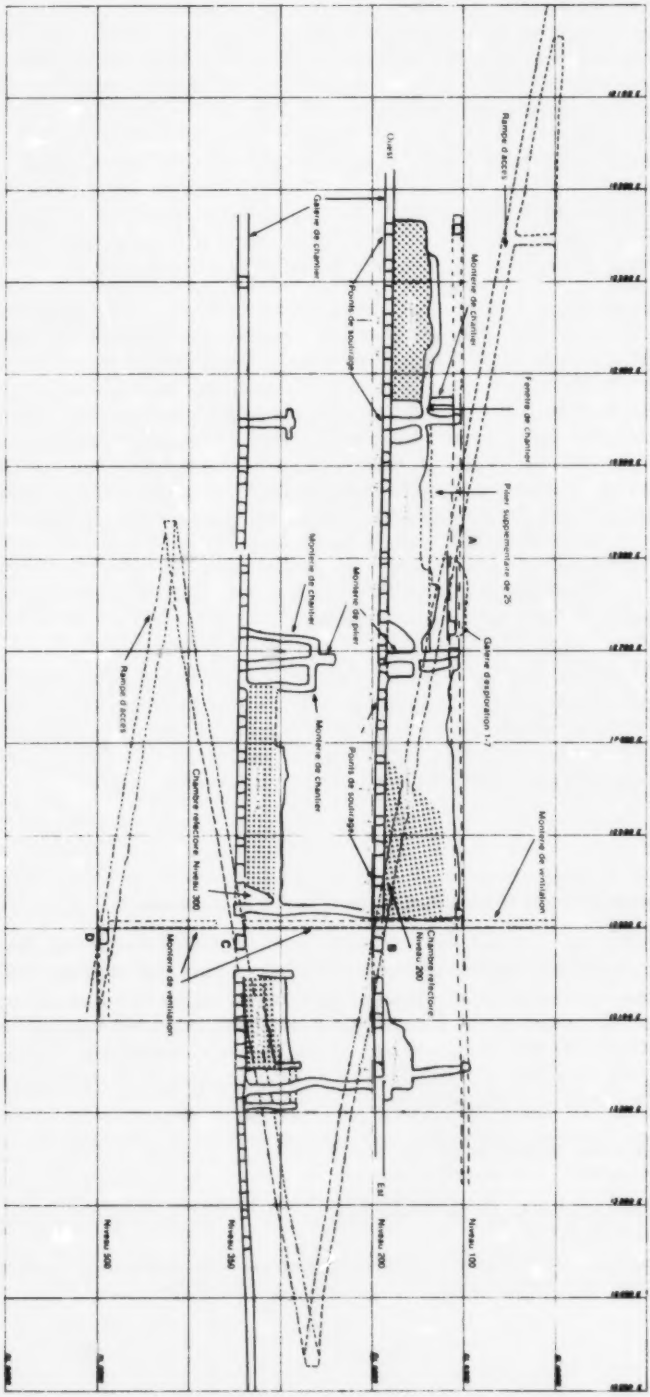


Figure 3.1 Coupe longitudinale de la Mine Ferderber-Belmoral.

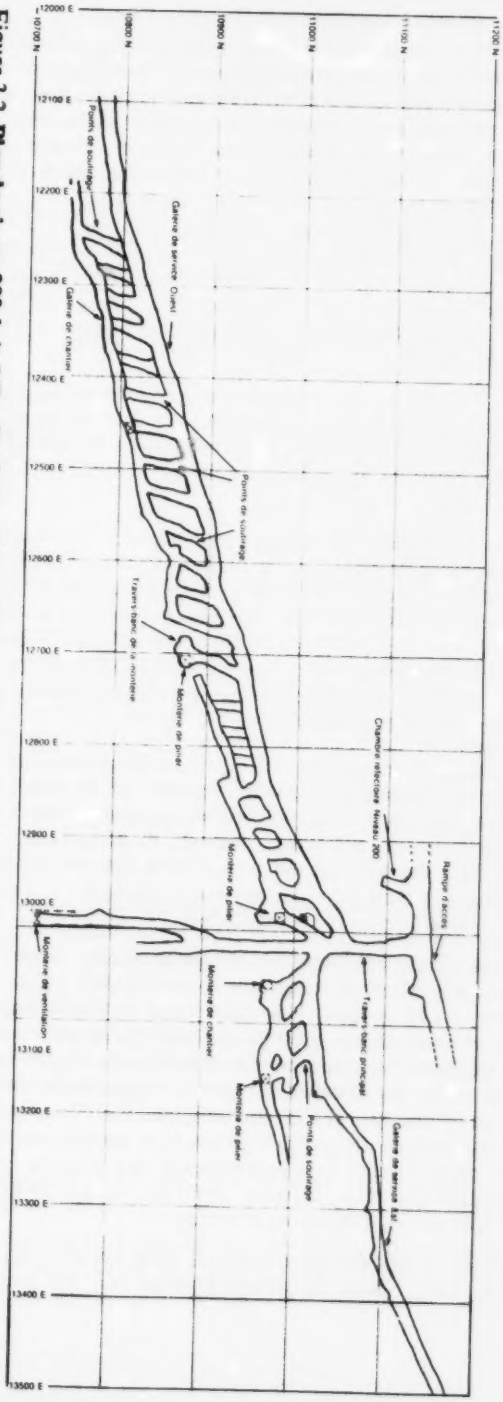


Figure 3.2 Plan du niveau 200 de la Mine Ferderber-Belmoral.

a) Les foreurs de rampe et de galerie et les fonceurs de puits

Il s'agit là des occupations qui demandent le plus d'expérience comme mineur et qui sont considérées comme les plus importantes par la direction de la mine. Elles font partie de la phase de développement dont dépend directement la mise en production du gisement. Pour cette raison, en plus d'accorder les meilleurs taux de boni pour ces tâches, la direction exerce des pressions pour que le travail avance sans délai c'est-à-dire une ronde par quart. Il est rare qu'une équipe de mineurs manque une ronde. Cela peut se produire cependant quand, par exemple, il faut aller chercher le matériel loin du lieu de travail ou quand on rencontre une veine d'eau. Si les mineurs manquent plusieurs rondes, on les assignera vraisemblablement à d'autres tâches. L'assignation des tâches est faite par le contremaître surtout sur la base de l'ancienneté. Le travail dans la rampe vient en premier lieu et celui dans les petites galeries en dernier lieu.

En prenant leur quart, les mineurs passent au carreau du contremaître d'équipe qui vient de recevoir le rapport des équipes du quart précédent. Ils sont alors informés par lui du degré d'avancement du travail et des points particuliers (s'il y en a) qu'ils doivent connaître: matériel spécial requis, problèmes spéciaux, etc.

Les mineurs travaillent en équipes ayant à leur tête un leader*. Même s'il a la responsabilité de l'équipe, ce dernier n'est pas nécessairement celui qui a le plus d'expérience. Parfois le mineur avec le plus d'expérience refuse la fonction de leader parce qu'il ne veut pas accepter les responsabilités et le surplus de travail qu'elle comporte. Cependant, plusieurs mineurs considèrent qu'il n'y a pas beaucoup de différences entre un leader et les autres mineurs de l'équipe. Selon eux, le leader est un mineur comme les autres, sauf qu'il faut un responsable de l'équipe.

De toute façon, le leader est celui qui, après chaque quart, fait rapport au contremaître sur le nombre de trous percés*, la quantité de poudre* utilisée, le nombre de boulons d'ancrage* posés, la quantité de minerai transporté, les outils ou la machinerie brisés, la durée de l'écaillage*, etc..., et lui indique si la ronde a été achevée ou non. On le considère responsable de la sécurité de l'équipe et c'est à lui que revient la tâche d'entraîner les nouveaux mineurs ou les mineurs de moindre expérience.

Le travail de forage exécuté par une équipe durant un quart normal comporte les tâches suivantes: arrosage du minerai cassé par le dynamitage du quart précédent, et de la face de forage* pour nettoyer les fonds de trou*, vérification du plafond; évacuation du minerai; écaillage; boulonnage et pose de grillage si nécessaire; installation des conduits de ventilation et d'air comprimé; installation de machinerie; forage des trous; chargement des trous de poudre; amorçage des charges et dynamitage. Ce cycle de travail reprend avec chaque changement d'équipe, à moins de circonstances inhabituelles qui en retardent le déroulement. Le dynamitage se fait à heure fixe à la Belmoral (vers 3:05 hres/3:10 hres dans le jour), alors que tous les mineurs sont sortis, et en commençant par les niveaux les plus bas.

La composition de l'équipe de travail varie selon la quantité de travail et sa difficulté. Ainsi, dans les petites galeries (i.e. les galeries de 8 pieds

par 8 pieds), on travaille en équipe de deux mineurs: un « leader » et un « helper »*. Dans les grandes galeries (i.e. les galeries de 9 pieds par 14 pieds), on fonctionne en équipes de 3 mineurs. Finalement, dans la rampe (i.e. une galerie de 18 pieds par 12), le travail est effectué par une équipe de 5 hommes, 4 foreurs et un mineur qui fournit le matériel requis. On utilise la même machinerie dans les trois cas. En cas de bris d'équipement, c'est le mineur lui-même qui doit monter son équipement en surface pour le faire réparer.

Dans une petite galerie, une ronde exige le forage d'environ 30 trous, ce qui représente environ une heure et demie de travail. Dans la rampe, le nombre de trous est deux fois plus élevé. Les difficultés du travail varient aussi. Ainsi, le forage et la pose des boulons d'ancrage sont plus fatigants dans la rampe, à cause de la pente du plancher. Dans le cas d'un puits (ce qui n'a pas été le cas à la Belmoral puisqu'il n'y a pas de puits) qui se creuse par le haut, il faut sortir le minerai à l'aide d'une cuve quelconque. On doit, de plus, consolider les parois avec du bois à mesure que l'on descend.

L'heure du repas se situe à peu près au milieu du quart, soit entre 11:30 hres et 12:00 hres a.m. au quart de jour. Dans le cas des mineurs à boni, le repas est pris à l'heure qui convient le mieux, selon la progression du travail.

*b) Les foreurs de monterie**

Les monteries sont des puits percés de bas en haut et servant de sorties de secours, de cheminées de ventilation, de cheminées par lesquelles le minerai passe d'un niveau à un autre ou de cheminées permettant l'accès aux chantiers d'abattage. Les mineurs affectés à ce travail exécutent généralement les opérations suivantes. Une fois que le minerai cassé lors de la ronde précédente a été évacué par les camionneurs, les mineurs font l'écaillage et le boisage* des parois. Le bois nécessaire leur est fourni tout préparé par les mineurs charpentiers. Les mineurs n'ont qu'à le monter et à le poser. Le boisage permet de monter dans la monterie. Il est divisé en deux parties. D'un côté, c'est le passage pour les mineurs, et de l'autre, c'est la chute pour laisser tomber le minerai cassé. On se sert d'un sceau pour faire monter l'équipement. Par la suite, les mineurs forent les trous, les chargent de poudre et les amorcent pour le dynamitage.

Le travail de monterie se fait par équipe de deux mineurs, sauf dans le cas d'une grande monterie où on travaille à trois parce qu'il y a beaucoup de boisage. La charge de travail est semblable à celle des mineurs de galeries: une ronde de huit pieds par quart sauf, selon un mineur, « *quand on travaille sur le bois: on fait une ronde por deux quarts. Un shift tu fais du bois, un shift tu drilles et blastes* »*. Quand la compagnie veut accélérer les travaux, elle met deux équipes à l'œuvre dans la même monterie, une de jour et une de nuit. Quand une monterie est terminée, l'équipe est affectée ailleurs par le contremaître ou le capitaine. Comme le dit un mineur en entrevue, le forage d'une monterie est comme un contrat:

> « *La compagnie te donne une raise* à faire. Par exemple, 100 pieds. Ça te prend 2 à 3 semaines. Quand t'as fini, ils t'envoient ailleurs* ».

Lors de l'assignation du travail, les mineurs sont informés de l'endroit, du degré et de la hauteur de la monterie à percer. Afin de respecter le degré d'inclinaison requis, les mineurs ont des points de mire* et des chaînes*. Une

fois les instructions données au début, les mineurs se rendent au travail sans instructions supplémentaires jusqu'à ce que la monterie soit terminée. Chaque quinze jours, les arpenteurs viennent mesurer l'avance pour savoir où on est rendu et pour fournir les données nécessaires au calcul du boni. Vers la fin, les arpenteurs viennent mesurer tous les jours pour savoir ce qu'il reste à faire exactement pour terminer la monterie. Percer une monterie peut prendre plusieurs semaines, selon la hauteur.

Le travail peut impliquer le posage de 35 à 40 boulons d'ancrage dans un quart. Il est particulièrement dangereux parce qu'il reste souvent du minerai cassé dans les échelles ou en haut.

Selon un mineur, « *il faut que tu montes 150 pieds dans l'échelle sans savoir ce qui te pend en haut. Il peut tomber des looses* pendant que tu montes* ». À la Belmoral, la progression du travail était très souvent ralentie par la présence de veines d'eau et par la mauvaise qualité du terrain qui nécessitait beaucoup d'écaillage, de posage de boulons et de grillage. Un mineur rapporte qu'en moyenne il manquait deux rondes pour chaque dix quarts de travail.

c) Mineurs de chantiers d'abattage

Il s'agit ici du travail de production où le forage se fait dans la veine de minerai. La méthode utilisée à la Belmoral est celle de la chambre-magasin. Avec cette méthode, on commence à miner les chantiers d'abattage* par le bas, en prenant des couches successives de huit pieds de hauteur, jusqu'à ce qu'on atteigne la hauteur prévue. La largeur du front de taille* varie et peut atteindre quinze pieds selon la largeur de la veine de minerai. Les mineurs utilisent le minerai cassé comme plancher de travail. Comme le volume de minerai cassé est une fois et demie plus grand que le minerai solide, on baisse le plancher en soutirant du minerai par les points de chargement.

On a accès aux chantiers d'abattage par des monteries qui se trouvent à chaque bout du chantier et dans lesquelles on descend par le niveau supérieur.

Les mineurs travaillent en équipe de deux. Les opérations qu'ils effectuent se déroulent de la façon suivante: ils commencent d'abord par arroser le minerai. Ensuite, ils le font descendre en indiquant aux camionneurs combien de voyages de camion ils doivent soutirer et de quels points de chargement. Cette opération terminée, on égalise le plancher avec les « scrapers »* et on procède à l'écaillage, ainsi qu'au boulonnage* et à la pose du grillage, selon les besoins. Finalement, on fore les trous, on les charge de poudre et on les amorce pour le dynamitage. Le nombre de trous à forer varie aux alentours de dix, selon la nature de la roche. Un mineur rapporte que, dans certains cas, la roche était tellement mauvaise qu'il suffisait de forer deux trous.

> « *C'est pas pour rien qu'ils avaient de la misère à avoir des gars dans les stopes... À la fin* (i.e. avant l'accident) *on poignait le même bonus dans les stopes que les gars poignaient dans le drift* ».

L'ensemble des opérations dans un quart peut être effectué en moins de six heures si tout va normalement. À la fin du quart, le leader fait un rapport verbal au contremaître en fonction.

d) Camionneurs

Ces employés sont affectés au transport du minerai à la surface, à l'aide de camions diesel et de scoop-trams*. Ils travaillent en équipes de trois camionneurs dans un même quart. Le contremaître leur assigne les endroits où du minerai doit être soutiré. Durant un même quart, ils peuvent aller à quatre ou cinq endroits différents. Les camionneurs travaillent sur trois quarts.

e) Mineurs charpentiers

Ces mineurs sont un peu les hommes à tout faire de la mine. Ils sont affectés au boisage des galeries, des monteries et des chantiers d'abattage, là où c'est requis. Ils posent des boulons d'ancrage au besoin. Ils sont aussi appelés à exécuter les tâches suivantes: réparer le système de ventilation, réparer les pompes, poser et réparer la tuyauterie, construire les murs de ciment, vider les sommes, construire la salle à dîner, etc... À l'occasion, ils peuvent même remplacer un mineur sur une équipe de production.

Tout comme les camionneurs, les mineurs charpentiers doivent se déplacer dans la mine et travailler à divers endroits à l'intérieur d'un même quart. Selon un mineur, cette occupation est moins fatigante que les autres, mais elle est, par contre, plus dangereuse parce que les mineurs charpentiers doivent se rendre dans des endroits dangereux où il faut consolider.

Habituellement, ces mineurs travaillent en équipe, mais aussi parfois seuls, lorsqu'il s'agit, par exemple, de poser des boulons d'ancrage. Le bois nécessaire est préparé en surface et le plafond d'une galerie peut être complètement boisé sur une distance de 15 à 20 pieds.

f) Journaliers

Les mineurs qui font partie de ce groupe occupationnel n'ont pas de tâche spécifique à accomplir. Ils sont préposés aux tâches de services, par exemple le posage de la tuyauterie, le boisage avec les mineurs charpentiers, etc. Ils travaillent généralement en compagnie d'un autre mineur.

Du côté de l'organisation du travail, il semble donc que, mis à part les particularismes de méthode de production propre à la Belmoral (utilisation d'une rampe, exploitation par chambre-magasin, etc...), les conditions étaient semblables à celles existant ailleurs dans des mines de même dimensions. Le travail se fait en équipe de deux ou trois, les équipes sont largement isolées dans leur endroit de travail et les possibilités de contacts avec d'autres mineurs plutôt restreintes. La supervision des mineurs est minime et ceux-ci jouissent d'une forte marge d'autonomie dans leur travail. Les différences occupationnelles sont peu nombreuses et le degré de spécialisation se limite à quelques groupes de tâches. La polyvalence occupationnelle est valorisée.

Organisation du travail : évaluation des mineurs

Qu'en est-il des relations de travail au sein du groupe des mineurs eux-mêmes et entre les mineurs et le personnel de supervision et de direction?

Relations entre mineurs

Les mineurs de la Belmoral se félicitent de la qualité des relations avec

leurs compagnons de travail. Il s'agirait de la crème des mineurs, de mineurs d'expérience qui sont tous chums* ensemble. À peine si ce tableau est assombri par deux ou trois remarques à l'effet qu'il y a toujours du placotage* comme partout ailleurs, que la compétition n'est pas trop forte, sauf le jour où le boni sort, car alors « *y en a qui parlent fort* ». L'ironie et les farces sont aussi largement utilisées comme moyens de contrôle social et de réduction de tension.

Ce climat de bonnes relations est entretenu par le travail d'équipe où n'existe pas de différence de statut entre mineurs et où « *il faut des bonnes relations pour l'efficacité, pour le boni* (et/où) *il faut s'entraider* (comme, par exemple) *laisser le matériel à sa place pour l'équipe qui rentre après son équipe* ».

Comme le dit l'un d'eux :

> « *Les équipes sont stables, même quand elles changent de tâche ou d'endroit de travail. On peut travailler pendant des années avec le même partenaire. Il y a aussi des contacts entre équipes, au début et à la fin du quart et à l'heure du repas* ».

Les compagnons de travail sont souvent des mineurs qu'on connaissait avant de venir à la Belmoral et avec qui on a demandé à travailler au moment de l'embauchage à la mine. On en arrive ainsi à un point où « *tu viens tellement habitué ensemble que tu n'as même plus besoin de te parler. Tu fais toujours la même chose, tu finis toujours à la même heure* ». Il n'y a pas de traîne-la-patte à la Belmoral et un des mineurs se demande comment la compagnie s'y est prise pour recruter tant de bons mineurs. Selon un autre, le recrutement s'est fait à la chaîne : un mineur qui en connaît un autre le fait embaucher par la compagnie. Cette dernière n'embauche que des mineurs d'expérience dont la réputation dans le milieu est bien établie.

Différence de statut entre les mineurs et description du bon mineur

En dépit du fait qu'il a été mentionné plus haut que les mineurs de la Belmoral se sont généralement perçus comme des bons amis, certains commentaires, en particulier ceux portant sur le favoritisme, tendent à indiquer qu'il y avait certaines différences de statut parmi les mineurs. Les facteurs de différenciation exprimés sont les suivants : le nombre d'années d'expérience dans les mines, la réputation de bon mineur (voir plus bas la description d'un bon mineur), l'ancienneté dans la compagnie et les relations personnelles avec la direction. L'ordre d'importance de ces divers facteurs dans l'attribution du statut professionnel des mineurs n'est toutefois pas connu. On peut cependant s'en faire une idée plus précise si l'on se réfère à la description d'un bon mineur par les mineurs eux-mêmes.

Si on se réfère aux caractéristiques diverses utilisées pour décrire un bon mineur et au nombre de fois que chaque caractéristique est mentionnée, voici le portrait qui se dégage. Un bon mineur est tout d'abord un travailleur dont la compétence se révèle de plusieurs façons. C'est un mineur qui « *sait tout faire* », i.e. un mineur qui connaît toutes les tâches impliquées dans la production du minerai. Il est capable de faire son travail d'une façon adroite. C'est aussi un homme débrouillard, efficace et autonome. Cette compétence ne vient

pas toute seule. Il faut du temps pour l'acquérir. C'est pourquoi un bon mineur est un homme d'expérience. Cette expérience lui sert aussi sûrement à développer une autre caractéristique importante: un bon mineur « pense sécurité ».

Le bon mineur est aussi un homme qui donne du rendement. C'est un mineur qui fait du boni. « *Le boni c'est la mesure de la valeur de l'homme* », comme le rappelle un mineur. Le système du boni contribue beaucoup à renforcer la différenciation professionnelle entre les mineurs et s'appuie sur le besoin de valorisation individuelle des mineurs pour atteindre les objectifs de productivité. Si le rendement veut dire qu'un mineur est capable de faire sa ronde tous les jours, il signifie aussi qu'il travaille bien: « *s'il drille* huit pieds, il va casser sept pieds et demi* ».

Ce sont là les traits principaux du portrait. D'autres traits complémentaires sont mentionnés. Un bon mineur est un travailleur responsable qui voit à son affaire, un homme qui apprend vite et qui sait prendre des risques calculés. C'est aussi un homme prévenant, disponible pour faire du temps supplémentaire et fidèle à l'ouvrage. Il n'est pas « chialeux » mais ne se laisse pas intimider par les « boss ».

Relations des mineurs avec le personnel d'encadrement

L'opinion dominante ici aussi, c'est que les relations sont bonnes avec les contremaîtres comme avec le personnel supérieur. Un mineur déclare qu'il n'a « *jamais été bien traité comme à la Belmoral* ». Généralement, les contremaîtres sont accessibles, sont appréciés parce qu'ils ne poussent pas les hommes au travail et ne les surveillent pas de près. Si c'est là l'opinion de la majorité, il y a une minorité de 6 ou 7 mineurs qui ont tout de même formulé plusieurs critiques à leur endroit. Pour l'un, moins on les voit, mieux c'est; pour l'autre, certains contremaîtres étaient trop tendus, ne connaissaient pas l'ouvrage et cherchaient trop à pousser le travail dans le but de se faire un nom et d'obtenir une promotion.

Du côté de la haute direction, c'est le gérant qui recueille le plus d'appréciations. Il est presque unanimement considéré comme un homme accessible, chaleureux, ami avec tout le monde, capable de parler aux mineurs et de se mettre à leur niveau, et démontrant beaucoup de compréhension envers les demandes des mineurs. Le fait qu'il soit un ancien mineur y est sûrement pour quelque chose. Comme le dit un mineur: « *si tous les patrons étaient comme la Belmoral, l'union on en n'aurait pas besoin... Le gérant a pas peur de nous parler, même quand on est habillé en mineur et tout sale... J'avais jamais vu ça de ma vie* ». Un autre raconte comment le gérant est équitable avec tous les mineurs et capable d'accepter les erreurs. À un mineur qui avait volé du matériel et qui s'est fait prendre, le gérant a dit: « *On va oublier ça* ».

La même unanimité n'existe pas pour le capitaine de la mine qui fait l'objet de plusieurs critiques assez marquées. Quelques mineurs lui reprochent d'être trop nerveux et de pousser continuellement les travailleurs, de manquer de diplomatie, de ne vouloir en faire qu'à sa tête et de commander comme on le faisait encore dans les années '30.

Côté organisation, la compagnie semble avoir été perçue à la fois comme bien organisée et comme affectée par des problèmes de planification. Pour un

mineur, à cause du manque de planification, la compagnie ne sait pas où elle s'en va. Elle manque d'ingénieurs. Pour un autre, la compagnie était seulement intéressée à sortir de l'or. Il donne comme exemple le cas de la monterie de ventilation non terminée au niveau 350, au moment de l'accident. Selon lui, on aurait pu la compléter plus tôt, mais la compagnie envoyait des hommes travailler là seulement quand il n'y avait pas d'autre chose à faire. Les « drifts »* pour atteindre le gisement étaient prioritaires. Un autre rapporte les ordres contradictoires émanant du capitaine et des contremaîtres. Mais ces critiques sont peu nombreuses et il semble que la grande majorité des mineurs aient eu peu à redire en ce qui concerne l'organisation de la compagnie.

Relations de travail

Le système de règlement des revendications semble aussi satisfaire les mineurs. En l'absence d'un syndicat qui acheminerait les revendications, ce sont les mineurs eux-mêmes qui font part, individuellement ou en groupe, de leurs griefs aux autorités supérieures, le plus souvent, semble-t-il, au gérant lui-même. On utilise aussi le comité de sécurité et une boîte à suggestion. Quelques mois après l'accident de mai, la direction a organisé une réunion pour demander aux mineurs ce qu'ils souhaiteraient voir améliorer dans les conditions de travail. Cependant, au moment des entrevues, elle n'avait pas encore donné suite aux demandes formulées à ce moment-là.

Dans l'ensemble, les mineurs sont très satisfaits de la façon dont ils ont pu régler leurs problèmes avec le gérant. Ce dernier s'est toujours montré très attentif et aurait acquiescé à la plupart des demandes présentées par les mineurs. La même attitude semble avoir prévalu chez les autres membres du personnel de direction. Un mineur résume ainsi la situation: « *Quand t'as quelque chose à dire au boss, tu peux le dire* ». Un autre rappelle qu'il n'était pas content de son boni sur une paie. Il s'en est plaint au capitaine qui lui a dit: « *On va arranger ça* ». Pour ce mineur, ce n'est pas compliqué: quand il y a quelque chose qui cloche avec le boni, on peut facilement avoir des ajustements. Y a-t-il un problème de sécurité? On en parle au contremaître et le lendemain, celui-ci organise une réunion pour dire comment il faut s'y prendre. Selon un autre mineur, la « convention collective »[1] est affichée et respectée par la compagnie.

En fait, dans un tel contexte, la possibilité d'un conflit de travail généralisé demeure lointaine. Toutefois, le climat n'a pas toujours été au beau fixe. Ainsi, soit une équipe de mineurs soit l'ensemble des équipes de quarts différents affectées à une même tâche ont fait, à l'occasion, des démarches auprès de la direction pour obtenir certains changements dans les conditions de travail mais sans que les résultats en soient toujours positifs.

Il s'agit de toute évidence d'un système de relations patronales-ouvrières très paternalistes assez typique d'une entreprise de petite taille située dans un milieu semi-rural. Ce contexte se prête particulièrement bien au développement du favoritisme dans les relations de travail. La Belmoral ne semble pas avoir échappé à ce modèle. Le favoritisme se serait manifesté dans l'assigna-

(1) En l'absence d'un syndicat, il n'y a pas de convention collective à la Belmoral. Le mineur faisait sans doute référence à certaines pratiques et politiques suivies par la compagnie d'une façon officielle.

tion des tâches et des lieux de travail, dans la fixation des taux de boni, dans la distribution des outils et dans les offres de temps supplémentaire. Parmi la dizaine qui parlent de favoritisme, plusieurs ne le considèrent pas comme un phénomène unique à la Belmoral. Dans toutes les mines, selon eux, il y a toujours des préférés. Trois d'entre eux, cependant, signalent qu'à la Belmoral, le phénomène possède des traits particuliers. L'un d'eux mentionne le cas du mineur « Y », mineur de grande expérience, qui connaissait bien le gérant avant de venir à la mine et qui garde des relations si étroites avec la direction qu'un autre mineur parle de la mine Belmoral comme étant « la mine à Y ». Un autre mineur indique que les mineurs sont divisés en deux camps: la « gang » des chouchous et les autres. Un dernier signale enfin que, selon lui, il y a des informateurs de la compagnie parmi les mineurs.

L'existence de ces divisions entre mineurs soulève des questions sur les affirmations antérieures des mineurs concernant les relations excellentes existant entre eux. Il nous est toutefois difficile d'interpréter cette contradiction apparente sans plus de données.

Mais tous les mineurs ne croient pas qu'il y a du favoritisme à la mine. Selon l'un d'eux, les mineurs acceptent l'assignation des postes selon l'ancienneté et acceptent aussi, du même fait, les différences de boni qui existent entre ces postes. Pour un autre, « *les mineurs qui travaillent bien sont bien appreciés, c'est tout* ».

Comparaison avec les autres mines

Dans le cours de l'entrevue, les mineurs ont été amenés à établir la comparaison entre leur emploi actuel et l'emploi dans les autres mines qu'ils connaissaient. Ils se sont aussi prononcés sur leur situation économique présente et sur les perspectives d'avenir concernant l'emploi dans les mines.

a) Organisation du travail

Pour la majorité des mineurs de la Belmoral interrogés, la mine était aussi bien organisée sinon mieux que les autres mines. Cependant, cette opinion n'est pas partagée par tous: un quart des mineurs formulent une opinion négative.

Parmi ceux qui ont émis une opinion positive, on signale surtout que la mine possède une organisation comparable à celle des autres mines.[1] Un mineur signale que la Belmoral a moins de personnel administratif et un autre que la compagnie a commencé à produire plus vite. Plusieurs mentionnent que la machinerie est meilleure là, en particulier l'utilisation des chargeuses-navettes au lieu des trains. Deux ou trois relèvent simplement ce qu'il y a de différent par rapport aux autres mines: l'utilisation d'une rampe au lieu d'un puits, le fait de miner de haut en bas au lieu de l'inverse, etc.

L'un ou l'autre des mineurs exprimant une opinion négative rapporte que la mine est affectée d'une mauvaise planification, qu'il n'y a pas d'instructions

(1) Cette perception va à l'encontre des conclusions du rapport Drouin que nous avons rappelées plus haut.

données aux nouveaux mineurs et que les ordres sont souvent contradictoires. L'un d'eux est d'avis que c'est une petite mine dont la direction veut tout faire plus vite.

b) Salaires et mode de rémunération

Les salaires payés à la Belmoral sont considérés unanimement sinon supérieurs du moins égaux à ceux payés par les autres mines. Les trois quarts des mineurs affirment qu'ils sont supérieurs. Cependant, quand ils parlent des salaires supérieurs, beaucoup précisent que l'importance du boni dans la paie totale est le facteur explicatif puisque, comme le dit un mineur, le salaire horaire fixe est semblable à celui des autres mines.

Plusieurs mineurs veulent ainsi spécifier la base de comparaison, ou fournir une explication de cette situation. Quelques mineurs indiquent que les salaires sont les meilleurs de la région de Val d'Or. D'autres excluent quelques mines où les salaires seraient meilleurs: l'un mentionne la mine 3, un autre la mine 4. Enfin, deux mineurs expliquent que la compagnie paie des salaires élevés afin d'éviter la syndicalisation des employés et l'un d'eux ajoute que c'est afin de pouvoir choisir les bons mineurs attirés par ces salaires et de pouvoir les garder à son emploi malgré que le terrain soit mauvais.

Un des avantages du système de la Belmoral, selon un mineur, c'est l'absence de « company time »* comme il existe ailleurs, où le boni est nettement plus faible lorsqu'un mineur est obligé de faire des opérations « non productives », comme poser des boulons, faire du grillage, etc.

c) Autres conditions de travail

Les opinions des mineurs sont plus partagées sur ce sujet. Bien que la grande majorité affirme que les conditions de travail sont comparables sinon supérieures à celles des autres mines, moins nombreux sont ceux qui affirment qu'elles sont meilleures et plusieurs qualifient leur réponse.

Les opinions favorables à la Belmoral s'appuient sur le fait que les bénéfices marginaux, surtout les vacances, sont meilleurs. Le fait de travailler avec de la machinerie neuve est aussi mentionné et l'un des mineurs ajoute aussi le travail en équipe (qui semble être la règle à la Belmoral). Quelques mineurs, tout en étant favorables, soulignent que du côté de la sécurité, la situation n'est pas aussi bonne. L'un d'eux reproche à la compagnie d'être un peu négligente.

Le problème de la sécurité revient d'ailleurs comme point central des quatre ou cinq opinions négatives exprimées. Ce problème est lié directement aux mauvaises conditions de terrain. C'est la mine la plus « loose »* qu'ils n'ont jamais vue, donc une mine plus dangereuse que les autres. Un mineur affirme qu'il n'a « *jamais vu ça si mauvais ailleurs* ». L'un d'eux serait encore à la Belmoral si ce n'était de l'accident qui s'y est produit. Les autres critiques mentionnées ont trait l'une à l'insuffisance de ventilation et l'autre au fait qu'un des mineurs préfère travailler dans une mine moderne avec de la grosse machinerie.

Donc, dans l'ensemble, les opinions sont favorables à la Belmoral, en particulier au chapitre des vacances, mais avec une sourdine importante concernant les mauvaises conditions de terrain et les dangers qui y sont reliés.

d) Relations de travail

On se rappelle le caractère très positif des opinions émises par les mineurs en ce qui concerne les relations de travail à la Belmoral. Ces opinions sont identiques lorsque la Belmoral est comparée aux autres mines. Évidemment, il fallait s'y attendre dans la mesure où le jugement exprimé précédemment impliquait déjà une comparaison implicite sinon explicite entre la Belmoral et les autres mines où les mineurs ont travaillé dans le passé.

Un seul mineur mentionne un élément négatif dans sa réponse positive, c'est que les employés de la Belmoral n'ont pas de sécurité d'emploi parce qu'il n'y a pas de syndicat. Par ailleurs, les mineurs soulignent encore le fait qu'ils ne se sentent pas poussés à l'ouvrage par le personnel d'encadrement et qu'ils ont affaire à une direction ouverte et compréhensive chaque fois qu'ils ont des revendications.

Dans l'ensemble des quatre points de comparaison abordés jusqu'ici, la Belmoral se classe parmi les trois meilleures mines de la région de Val d'Or, en particulier au niveau des conditions de salaire. Parmi les mines les moins réputées, on en mentionne en particulier deux : elles sont vieilles, leur système de production est ancien, on y travaille fort pour des salaires et des avantages sociaux inférieurs. L'une de ces mines, utilisée comme mine-école, fonctionne encore comme au temps des années 1930. Un jeune mineur entre là pour six mois et ensuite cherche un emploi ailleurs.

e) Critères de préférence d'une mine par rapport à une autre

Les remarques précédentes nous indiquent déjà largement les critères de préférence exprimés par les mineurs dans le choix d'une mine. Toute une série de critères ont été exprimés allant des conditions de salaires en passant par l'atmosphère des relations de travail et la sécurité d'emploi. De tous ces critères, le plus important est de loin celui du revenu. Ce critère à lui seul a été mentionné par plus de la moitié des mineurs. La mobilité antérieure de ces mineurs s'explique largement par la recherche de salaires plus élevés. Comme le dit l'un d'eux : « *je cours les mines où je fais le plus d'argent* ». Un autre affirme qu'il a « *beaucoup voyagé pour le bonus* ». Ce dernier fait est lié, pour une bonne part, au maraudage pratiqué par la direction des mines qui s'emploie à débaucher les meilleurs mineurs des autres mines. Cette pratique est particulièrement flagrante dans le cas de l'ouverture d'une nouvelle mine.

La proximité du lieu de résidence suit, dans l'ordre, avec un quart de mentions. Beaucoup de mineurs, après plusieurs années de travail loin de leur famille, sentent le besoin de se rapprocher, afin de vivre plus étroitement avec leur femme et leurs enfants au prix, souvent, de conditions de salaire moins intéressantes.

Les relations de travail avec les compagnons de travail et avec l'encadrement sont aussi retenues. Des mineurs aiment aussi travailler dans un milieu neuf, une mine qui commence, où les possibilités d'expansion sont plus grandes et où il y a de la place pour l'ambition. Plusieurs ont mentionné les conditions physiques de travail et le degré d'effort physique demandé. D'autres sont sensibles à la sécurité et à la stabilité d'emploi. Ainsi, après plusieurs années de mobilité, ils se rendent compte que les conditions de travail sont, dans l'ensemble, partout pareilles. Après des années, comme l'indique un mineur,

ils en sont encore seulement à deux semaines de vacances et quatre pour cent du salaire en paie de vacances. La sécurité du milieu de travail reçoit seulement deux mentions. Ceci peut s'expliquer de deux façons: soit que les mineurs considèrent que les risques d'accident sont toujours présents dans la vie d'un mineur où qu'il travaille; soit que le thème de la sécurité soit tellement évident, en ce qui concerne la Belmoral, qu'ils n'aient pas jugé bon d'en parler à cet endroit-ci de l'entrevue.

Perspectives économiques présentes et futures

Les opinions émises sur le sujet ont été regroupées sous deux thèmes: l'évolution du salaire annuel et du niveau de vie, la situation financière de la compagnie et les perspectives d'emploi dans l'avenir.

a) Évolution des salaires et niveau de vie

Une partie de l'entrevue a porté sur l'évolution des salaires dans l'industrie. À l'unanimité, les mineurs ont reconnu que les salaires avaient augmenté depuis les dernières années. Cependant, la plupart se sont empressés de comparer le niveau des salaires avec l'augmentation du coût de la vie. La majorité en conclut que le niveau de vie n'a pas changé depuis les dix dernières années ou que même le coût de la vie a augmenté plus vite que les salaires. Plusieurs expliquent cette situation par la hausse continuelle des taxes et la baisse de valeur du dollar qui annule à toute fin pratique les augmentations de revenu réalisées. Un mineur plus pessimiste que les autres explique le niveau de vie « pas mal plus bas » par le fait que les prix ont triplé.

À l'inverse, le tiers environ des mineurs est d'avis que les salaires ont augmenté suffisamment pour assurer un niveau de vie plus élevé. Les salaires auraient, en effet, atteint jusqu'à 30 000$ et même, dans certains cas, 40 000$ (« mais faut être chanceux ») par année.

b) Situation financière de la compagnie et perspectives d'avenir

Par opposition au ton plutôt réservé concernant leur situation économique, les mineurs voient la situation financière de la compagnie comme particulièrement prospère. La plupart de ceux qui se sont exprimés sur le sujet ont parlé des profits considérables réalisés par la compagnie et des perspectives encourageantes qu'elle peut envisager.

Les chiffres de profit mentionnés varient considérablement de 1 200 000$ à 22 000 000$. Le mineur qui mentionne ce dernier chiffre indique qu'il a entendu dire ce montant qu'il semble trouver considérable, mais dont il admet que « ça se pourrait bien ». L'un des mineurs utilise une formulation très concrète du montant du profit. Lui aussi aurait entendu dire que la compagnie faisait 400$ par homme par quart de profit.[1] Sauf un mineur qui rapporte qu'il a entendu le gérant parler de profit de neuf millions en mai 1980, les autres se basent tous sur des rumeurs et des ouï-dire. Pour un des mineurs, la compagnie a suffisamment fait de profits pour récupérer ses dépenses d'investissement qu'il évalue à dix millions. Un autre trouve qu'elle a fait beaucoup de profits pour une mine en développement.

(1) Sur la base de 50 mineurs travaillant 250 jours dans l'année, le profit annuel serait alors de cinq millions de dollars, un chiffre que d'aucuns juge très plausible.

Pour une dizaine d'autres mineurs, les profits réalisés sont importants, mais ont été annulés par les dépenses d'investissement et le coût de l'accident du mois de mai 1980.

Enfin, une dizaine également n'ont pas une idée précise des profits réalisés, mais ne s'en soucient pas outre mesure. L'un d'eux est certain que la compagnie fait des profits, car autrement elle ne fonctionnerait pas. Un autre mineur indique qu'apparemment, c'est une bonne affaire. Enfin, un troisième est plus explicite: selon lui, la compagnie doit avoir fait beaucoup de profits car « *la méthode de minage est la plus cheap que tu peux pas avoir, la plus dangereuse aussi* ».

Les mineurs sont dans l'ensemble conscients des fluctuations du prix de l'or et des conséquences possibles qu'une baisse importante du prix peut avoir sur les opérations d'une mine comme celle de la Belmoral. Il n'y a pas, là comme dans le cas des profits, d'opinion unanime concernant le seuil au-delà duquel des difficultés majeures pourraient survenir pour la continuation des activités de la mine. Pour les uns, le seuil de rentabilité (ou de survie) se situe aux alentours de 150$ à 200$ l'once. Pour d'autres, il est plus élevé: 300$ et même 400$, mais il s'agit là d'un cas extrême. L'avenir de la Belmoral, en tout cas, ne semble pas inquiéter les mineurs, car son seuil de rentabilité est assez bas, et il s'agit d'un gisement riche.

De plus, selon un mineur, la mine est déjà suffisamment développée et peut donc faire face à une baisse de prix. Pour un autre, il est impensable que le prix de l'or descende au niveau de 35$ l'once qu'il a connu il y a quelques années.

Une conséquence de la baisse du prix de l'or mentionnée par quelques mineurs est que la compagnie Belmoral (et les autres mines en général) peuvent utiliser ce fait pour pousser les mineurs à augmenter leur productivité et pour baisser les taux de boni.

En résumé, les mineurs en général ne prévoient pas de fermeture de mine (la Belmoral ou autre) aussi longtemps que le prix de l'or se maintiendra au-dessus de 150$ à 200$ l'once. La mine Belmoral, en particulier, leur apparaît très rentable et particulièrement bien placée dans le moment, en dépit des coûts créés par l'accident, pour faire face aux fluctuations éventuelles du prix de l'or.

3.3 Le mode de rémunération

La question de la rémunération dans les opérations souterraines de la mine Belmoral n'est pas facile à clarifier. On peut tenter d'en décrire et d'en expliquer le fonctionnement, en partant d'abord du point de vue de la compagnie. L'objectif poursuivi est de reconstituer (le plus fidèlement possible) le système existant durant la période concernée pour évaluer, par la suite, le point de vue des mineurs. Il sera possible et utile finalement de formuler quelques observations sur l'ensemble de la question.

Le système du point de vue de la compagnie[1]

Le système comporte deux volets: un salaire horaire fixe et un système de boni.

(1) La description du système de rémunération qui suit est basée largement sur les témoignages du personnel de direction devant la Commission d'enquête et sur les documents salariaux obtenus de la compagnie.

Le salaire horaire fixe

Tous les mineurs reçoivent le même taux horaire, sans distinction quant à leurs années d'expérience et leur ancienneté avec la compagnie, sauf ceux qui occupent la fonction de responsable d'équipe (« leader ») qui reçoivent vingt cents de plus l'heure.

Ces taux horaires sont haussés tous les six mois. Ainsi, en octobre 1979, le salaire de base passait de 7,30$ à 8,05$ (soit une hausse de 10.2%) et en avril 1980, de 8,05$ à 8,77$ (soit une augmentation supplémentaire de 9%). Au mois de mai 1980, les taux en vigueur étaient donc respectivement de 8,99$ et 8,77$ l'heure pour un « leader » et son « helper ». Nous ne connaissons pas les critères (autres que celui de l'augmentation du coût de la vie) sur lesquels cette augmentation est basée, ni à quel niveau de la direction la décision est prise.

Le système de boni

a) Sa raison d'être

C'est le système de boni qui est l'élément-clé dans la politique salariale de la compagnie. Selon le responsable de son application, le système de boni vise deux objectifs principaux. D'une part, il constitue un stimulant à la production. C'est une fonction universellement recherchée par les employeurs qui utilisent ce genre de rémunération.[1] D'autre part, la compagnie Belmoral avait besoin d'attirer des mineurs déjà qualifiés. Il lui fallait donc leur offrir des taux de boni supérieurs à ceux payés dans les autres mines. C'est ce que confirment les mineurs interrogés dans le cadre de notre recherche.

Cette politique délibérée de la compagnie concorde bien aussi avec la recherche, par les mineurs, d'un revenu plus élevé. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, le niveau de revenu est de loin la raison principale pour laquelle on change de compagnie, voire même pour laquelle on décide de devenir un mineur de fond. De plus, lorsque les mineurs considèrent l'évolution des salaires depuis une dizaine d'années, la plupart observent que le coût de la vie a augmenté sinon plus vite que les salaires à tout le moins aussi rapidement qu'eux. Il ne leur faut donc pas abandonner la recherche de revenus de plus en plus élevés afin de maintenir, à la limite, le niveau de vie déjà atteint et, a fortiori, de l'augmenter.

La politique salariale pratiquée par la compagnie est également liée à son attitude anti-syndicale. Dans le but de persuader les mineurs de l'inutilité de former un syndicat, la compagnie cherche systématiquement à offrir des conditions de salaire et de travail qui soient égales, sinon légèrement supérieures à celles en vigueur dans les autres mines de la région (et en particulier les mines où les employés sont syndiqués). Cette politique salariale est en harmonie avec le type de direction paternaliste pratiqué par la Belmoral.

(1) Rappelons que le système de boni est une des multiples variantes de la rémunération au rendement, aussi appelée rémunération à la pièce, rémunération à forfait. Ces systèmes ont ceci en commun que les gains des travailleurs sont en tout ou en partie basés sur la production fournie par ceux-ci.

b) Fonctionnement du système de boni

Dans les systèmes de boni en général, la rémunération en tout ou en partie est fonction du rendement, i.e. de la production individuelle ou collective mesurée par le tonnage de minerai extrait. Or, à la Belmoral, cela ne semble être le cas qu'en partie. Le boni serait, semble-t-il basé essentiellement sur une norme de rendement. Cette norme serait une ronde* par quart. La ronde est définie de la façon suivante: 8 pieds forés et une performance moyenne de 7.8 pieds cassés.(1) Il peut arriver, cependant, qu'une équipe ne puisse pas compléter sa ronde dans le même quart pour des raisons diverses: bris de machinerie, mauvais terrain qui nécessite un surcroît de travail d'écaillage ou de posage de boulons d'ancrage, ou même entraîne la cessation pure et simple du travail (par exemple, dans des cas d'arrivée d'eau). Dans ces cas, le boni ne semble pas être affecté, et il est versé de toute façon. La direction semble accepter ces conditions particulières comme fiasant partie des caractéristiques du milieu de travail dans une mine, en tout cas à la mine Belmoral.

Le contrôle du rendement est fait par l'intermédiaire du mesurage établi par les arpenteurs et du nombre de volées dynamitées rapportées par le contremaître. En divisant le nombre de pieds cassés par le nombre de volées dynamitées, on obtient une moyenne cassée qui est supérieure, égale ou inférieure à la norme de 7.8 pieds utilisée par la compagnie. Le taux de boni va varier en partie en fonction de la performance réalisée par rapport à cette norme.(2) Ce calcul est effectué deux fois par mois.

CATÉGORIES ET CODE DE TÂCHES UTILISÉS DANS LE TABLEAU 3.1

Phase de travail	Tâche	
Développement A	Rampes:	Foreurs A1
	Galeries:	Foreurs A2 Muckers A6
	Monteries: (piliers et autres)	Foreurs A3 Muckers A6
Préparation B	Points de soutirage:	Foreurs B8
	Puisards:	Foreurs B8
	Monteries de chantier:	Foreurs B4 Muckers B6
Production C	Chantiers d'abattage:	Foreurs C5 Muckers C6 Camionneurs C7
Services D	Charpentiers, journaliers etc... D9	

(1) La différence entre la profondeur des trous forés et l'épaisseur du roc qui est effectivement brisé par la dynamite vient de l'effet de cratère et de fardeau au sautage. Cette différence dépend en particulier du nombre de trous percés, leur disposition sur la face, et l'angle qui leur est donné.

(2) Par exemple, dans le tableau 3.1, si on prend la tâche A2 (foreur de galerie dans le développement), galerie est 200, on observe que le taux de bonus payé par quinzaine varie de 4,70$ à 5,32$.

TABLEAU 3.1

TAUX HORAIRE DE BONI PAR ENDROIT DE TRAVAIL ET QUINZAINE DE PAIE, JUILLET 1979 — MAI 1980 (ÉCHANTILLON)

CAT.	TÂCHE DESCRIPTION	Juillet 1-15	Juillet 16-31	Août 1-15	Août 16-31	Septembre 1-15	Septembre 16-30	Octobre 1-15	Octobre 16-31
A1	Rampe								6.00
A2	Galerie est 200	5.00	5.00	5.00	5.10			4.90	4.86
	Galerie ouest 350		5.00	4.75	4.30	5.00	4.80		5.20
	Galerie est 500								
A3	2-5E-3S Monterie (window raise)								
	3-8E-2S Monterie (window raise) Est								
	3-8E-3S Monterie (window raise) Ouest								
	3-9E-2S Monterie								
	3-12E-2S Monterie (window raise)								
A6	Havage de monterie					2.50		2.00	2.00
B4	3-5E-3S Monterie de chantier								
	3-8E-3S Monterie de chantier								
	3-17E-1N Monterie de chantier								
	500 Monterie de ventilation								
B6	Havage de monterie	1.80	1.80	1.75	2.50	2.50	2.00	2.00	2.00
B8	200 Point de chargement ouest			5.00	5.10			5.20	
	350 Point de chargement ouest					5.30	5.00	5.00	
	500 Travers-banc principal								
C5	2-5E-3S chantier								
	2-7E-3S chantier								
	2-9E-2S chantier			3.25		3.25	3.15	3.10	2.95
	3-9E-3S chantier								
	3-11E-2S chantier								
C6	Havage de chantier			1.75			2.00	2.00	2.00
C7	Camionnage			1.75	2.50	2.50	2.00	2.00	2.00
D9	Bois et acier					2.00	2.00		
	Divers		1.80	1.75	2.00	2.00	2.00	1.75	1.75
	568 ouest				2.50		2.00	2.00	2.00
	Ajustement								
	Boulonnage				2.50		2.00	2.00	2.50

Remarques:
- Le calcul du boni sur la base de la moyenne semble être respecté, sauf de rares exceptions.
- Sur la rampe il y a un boni fixe.
- Le taux de boni fluctue d'une semaine à une autre, en général d'environ 50¢/h.
- Le taux de boni fluctue d'un lieu à l'autre pour une même tâche.
- Tous les muckeurs gagnent le même taux, et en général les camionneurs gagnent ce que les muckeurs gagnent.
- Les taux de boni n'augmentent pas sur une période d'un an (i.e. ils ne tiennent pas compte du coût de la vie, donc la part du boni dans le salaire total tend à baisser).

TABLEAU 3.1

TAUX HORAIRE DE BONI PAR ENDROIT DE TRAVAIL ET QUINZAINE DE PAIE, JUILLET 1979 — MAI 1980 (ÉCHANTILLON)

Novembre 1-15	Novembre 16-30	Décembre 1-15	Décembre 16-31	Janvier 1-15	Janvier 16-31	Février 1-15	Février 16-29	Mars 1-15	Mars 16-31	Avril 1-15	Avril 16-30	Mai 1-20	Moyenne
6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00			6.84
4.80		4.80		4.70			4.71	4.94		4.81	5.01	5.32	4.93
4.80	4.65	4.55	4.90	4.75	4.67	4.99	4.80	4.83	4.98		5.44	4.78	4.84
										7.00		5.50	6.25
							5.15	5.59					5.37
								4.98	5.28				5.13
							3.00	5.25	5.32			5.25	4.71
	5.25	5.46	4.52		5.29	5.18							5.14
4.75	5.88	4.30				4.00	2.50						4.29
1.50	1.56	1.58	1.52		1.58	2.05	1.95	2.03		2.03		1.98	1.87
								5.39	4.92	5.05	6.13	5.32	5.37
							4.00	3.00		5.39	4.50		4.23
										5.25	5.25	5.19	5.23
											5.50	5.50	5.50
	1.56		1.56	1.56	1.58	2.05	1.95	2.03	1.98		1.98	1.98	1.93
4.70						5.04	5.25						5.05
4.85	4.90	5.10	4.45	4.75	5.06	4.99		4.94			5.44	5.40	5.02
									6.00	7.00	5.50		6.17
2.60				3.00	3.26	2.90		3.00	3.24	4.00	3.93	3.93	3.62
2.75	3.19	2.75	3.10	3.00	2.91	2.90	3.20						2.94
				3.00	2.79	2.90	3.20	3.00	2.88	4.00	3.22	3.22	3.04
							3.30	3.00			3.40	3.40	3.14
1.50	1.56	1.58	1.52		1.58	2.05	1.95	2.03	1.98	2.03	1.98	1.98	3.28
1.50	1.56	1.58	1.52	1.56	1.58	2.05	1.95	1.50	1.50	1.50	1.40	1.40	1.85
				0.50	0.50	0.50	0.50	0.75	0.75	0.75	0.75		1.76
1.00	1.00	1.58	1.52	1.56	1.58	1.54	1.52	1.25	1.30	1.25	1.30	1.30	0.90
2.00	2.50	1.58	2.00		2.00		1.50	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50	1.54
			5.10	4.90				2.00		1.00		7.00	2.18
							2.00	2.50	2.50				4.00
													2.29

Source : Données tirées des livres de paie de la Cie des Mines Belmoral Ltée, 1979/1980.

Dans le cas des camionneurs, le taux de boni est calculé sur la base du nombre de voyages de camion effectués, tel que calculé par les arpenteurs et contrôlé au moulin. Le tonnage moyen par voyage est établi à dix tonnes.

c) Les différences de taux de boni

L'autre volet du système de boni, c'est le taux. Le but d'évaluer la performance, c'est évidemment, de la récompenser. Le montant de la récompense est important et les critères d'évaluation de cette récompense sont tout aussi importants. À la Belmoral, on semble tenir compte surtout des critères suivants: la nature de la tâche à accomplir, le lieu de la mine où le travail se fait, la qualité du travail accompli et le coût de production du minerai. Commençons par ce dernier critère.

Pour des raisons obscures mais sans doute reliées au coût de revient/taux de profit désiré par la compagnie, l'objectif visé était de payer, en moyenne, dix cents la tonne de minerai cassé par homme/heure dans les chantiers d'abattage pour une performance « normale » de 7.8 pieds cassés. Ceci se traduit par un taux horaire de 5$ environ (calculé en utilisant le facteur de 11.5 pieds cubes par tonne, facteur employé par la compagnie, et un front d'abattage de 8 pieds par 9 pieds).[1]

Ce taux horaire de boni est ventilé en tenant compte tout d'abord de la nature des tâches à accomplir. Les tâches de développement sont considérées comme les plus importantes. D'une part, elles requièrent des mineurs d'expérience, parce qu'elles comportent des difficultés et des risques plus grands. D'autre part, leur progression détermine largement le rythme auquel le gisement sera mis en production. Un fort taux de boni est la meilleure façon d'assurer un rendement élevé et du travail de qualité.

Selon le responsable du calcul du boni, les tâches de développement reçoivent donc, dans son échelle, cent pour cent du taux de boni, les mineurs dans les chantiers d'abattage reçoivent soixante pour cent des premiers et les travailleurs affectés au transport du minerai quarante pour cent (voir le Tableau 3.1).

Un principe de base du système est de payer le même taux de boni pour les tâches semblables. Cependant, la compagnie a raffiné davantage les taux horaires de boni, en tenant compte, à l'occasion, de l'endroit où le travail s'effectue et des conditions particulières qui peuvent rendre le travail plus difficile. C'est ainsi que le taux payé aux mineurs dans les galeries ou à ceux travaillant dans les chantiers d'abattage pouvait varier d'une galerie à une autre ou d'un chantier d'abattage à un autre (voir le Tableau 3.1).

Pour prendre un exemple, selon le chef arpenteur, le taux de boni était de 5$ de l'heure dans les galeries, de 5,25$ dans les monteries, à cause du surplus de travail occasionné par cette tâche et de 5,50$ pour le perçage du travers-banc* du niveau 500, vu la grande distance de transport à ce niveau. Par ailleurs, la tâche la mieux rémunérée, soit le creusage de la rampe, recevait un boni de 7$ l'heure. Les mineurs dans les chantiers d'abattage recevaient aux alentours de 3,50$ et ceux affectés au transport du minerai 2$ l'heure.

(1) Il est à noter, comme nous le mentionnons plus loin, que les mineurs des chantiers d'abattage n'ont jamais reçu 5$ l'heure de boni. En 1980, le taux se situait autour de 3,50$ seulement.

Sauf exception, le système de boni est également un système d'équipe. Tous les mineurs affectés à une tâche identique dans un même chantier de travail (galerie, monterie, etc.) touchent le même taux de boni. Ces travailleurs ont donc intérêt, d'un quart à l'autre, à effectuer du travail propre, car le taux qui s'applique à l'ensemble des équipes d'un même chantier de travail est établi à partir de l'efficacité de chacune.

Le boni est versé vingt-quatre fois par année (en excluant les paies de vacances). Les calculs détaillés pour chaque employé (nombre d'heures travaillées dans les divers chantiers, montant de boni gagné pour chaque tâche et montant global) pour la quinzaine sont affichés à la mine. La feuille d'affichage comporte aussi une colonne spéciale (numérotée 568) qui sert, selon le chef arpenteur, à faire des ajustements sur les boni antérieurs.[1]

d) Le responsable du système de boni

Le système de boni est sous l'autorité du responsable de la planification et des projets. C'est à lui que parviennent les calculs détaillés du boni pour chaque employé, selon les règles établies, tel qu'indiqué précédemment. Selon le chef arpenteur, c'est lui qui établit, par exemple, les taux pour le transport du minerai, pour le boisage et celui qui s'applique dans la zone B du puits de ventilation. Toujours selon le chef arpenteur, le responsable peut transformer les calculs qui lui ont été transmis, en tenant compte de la sécurité, de la propreté, et du soin des machines apportés par chaque mineur à l'accomplissement de son travail. En général, selon lui, ces considérations ajoutaient aux montants déjà établis par les arpenteurs.[2]

Perception du système par les mineurs

Examinons maintenant qu'elle était la perception des mineurs du système que l'on vient de décrire. Comme l'analyse qui suit le démontre, dans l'ensemble, cette perception est plutôt confuse et très incomplète en ce qui concerne les critères pour l'établissement des taux et le mode de calcul du boni. Elle est beaucoup plus précise et exacte lorsqu'il s'agit des fluctuations individuelles et inter-individuelles du boni et de la relation entre le boni et le danger. Finalement, la majorité des mineurs qui se sont exprimés sur le sujet sont en faveur du système de boni. On verra pourquoi un peu plus loin.

Critères d'établissement des taux

Lorsqu'on a demandé aux mineurs les critères pour l'établissement du boni, un grand nombre d'éléments ont été mentionnés. Les plus fréquemment rapportés ont trait à la production: soit la quantité — le nombre de pieds d'avancement (13 mentions) et le tonnage produit (11 mentions); soit la nature du travail — l'occupation (8 mentions), les difficultés du travail (par exemple le nombre de trous à forer, le nombre de boulons posés, etc. (7 mentions)); soit la quantité de matériel utilisée (ex. la dynamite), l'urgence des travaux à exécuter ou la qualité du travail déjà exécuté (1 mention chacun).

(1) Le taux utilisé dans cette catégorie de tâches est celui des journaliers, i.e. 2$ l'heure. Il est possible que du travail de journalier fait à l'occasion par les mineurs foreurs ait été inscrit dans cette colonne.

(2) Il nous a été impossible d'en trouver la trace dans les documents de la compagnie.

Quelques mineurs mentionnent que le travail dans les galeries est payé au nombre de pieds avancés, alors que celui dans les chantiers d'abattage ou sur le transport du minerai l'est au tonnage. Plusieurs mineurs ont aussi fait référence au caractère arbitraire du boni, soit en affirmant qu'en fait la compagnie faisait ce qu'elle voulait avec le boni (6 mentions), soit en soulignant l'absence de critère précis (1 mention) ou l'existence de favoritisme (4 mentions). Comme l'un d'eux dit à ce propos, « *Quand tu fais de la raise* avec X, tu fais pas en bas de 6$* ». Un autre rapporte qu'il se posait des questions quand le boni de deux ou trois mineurs n'était pas affiché.

Quelques mineurs font allusion aussi à deux facteurs qui influencent le montant du boni: le travail d'équipe (3 mentions) et les conditions du marché de la main-d'œuvre (proximité de la ville et rareté de main-d'œuvre (2 mentions). Un autre mineur observe que dans les galeries le taux variait de 4,50$ à 6$ l'heure, mais il ajoute qu'il ne sait pas trop de quoi ça dépendait: « *Peut-être parce que la compagnie a moins de dépenses ailleurs ce mois-là, ou plus de minerai de sorti* ».

Mode de calcul du boni

Ici, les réponses obtenues sont nettement moins informées. Le tiers des mineurs interrogés affirment ignorer la façon dont le boni est calculé. L'un d'eux semble bien résumer une opinion largement répandue lorsqu'il dit que « *tant que ça faisait mon affaire, je posais pas de questions* ».

Plusieurs mineurs mentionnent l'utilisation de la méthode de la moyenne de pieds cassés par ronde, mais sans pouvoir expliquer clairement le système. Pour l'un d'eux, « *si tu casses* 7.8 pieds, même si t'en casses plus, ils ne t'en payeront pas plus, mais peuvent payer moins* ». Pour un autre, « *Que ça te prenne 7 shifts ou 2, t'es payé le même bonus* », et pour un troisième, « *Si c'est trop loose et que tu rock-boltes,* t'as le même bonus* ».

Quelques-uns font part de leur scepticisme en face du système. Pour deux mineurs, c'est dans le calcul du boni lui-même que les mineurs peuvent se faire jouer. Ainsi, « *Il faut faire attention dans les jobs où le bonus est calculé au tonnage, parce que tu peux pas le contrôler comme là où c'est par pieds d'avancement, et la compagnie peut jouer avec le tonnage* ». Pour le deuxième, c'est encore plus incertain:

> « *C'est calculé au tonnage par les ingénieurs, au pouce, puis au pied carré: un mineur peut pas discuter avec un ingénieur. La compagnie a un budget de tant par paie pour le bonus, de 30$ — 40 000$. Alors si le bonus réel est de 50 000$, ils coupent 10 000$ et c'est 10 000$ qu'ils mettent dans leurs poches. La compagnie a pas expliqué le calcul, mais on sait qu'on est payé à la tonne, mais on ne sait pas combien par tonne* ».

Fluctuations du boni

Pour la très large majorité des mineurs, le boni est stable. Seulement un d'entre eux mentionne que le boni connaît de grandes fluctuations. Pour un mineur, les fluctuations de boni sont un vieux système utilisé par les employeurs pour stimuler les travailleurs. Selon lui, si le boni baisse, les mineurs augmentent leur production, vraisemblablement pour maintenir leur niveau de

gain. Puis, la compagnie hausse le boni pour encourager les mineurs qui travaillent alors de plus en plus fort. Par la suite, la compagnie baisse le boni et le cycle recommence.

Pour la majorité, les variations de boni sont surtout dues aux différences de tâches. Pour eux, les boni les plus élevés sont payés par ordre décroissant aux mineurs de la rampe, à ceux des monteries, à ceux des galeries, ensuite à ceux des chantiers d'abattage, puis aux camionneurs et enfin aux journaliers. Deux d'entre eux expliquent ces différences par l'effort plus grand exigé dans les premières et deux autres mentionnent que les tâches de développement paient plus que celles de production, « *Pour avancer plus vite* ».

Rapport du taux de boni au danger

Les opinions des mineurs en ce qui concerne le lien entre le montant de boni payé et le degré de risque impliqué dans le travail, sont partagées.

D'une part, un groupe de mineurs affirme qu'il n'y a pas de relation. Le même taux de boni s'applique sans tenir compte des risques potentiellement plus grands. Pour l'un d'eux, c'est de toute façon dangereux partout. Pour un autre, la compagnie se condamnerait si elle fixait des taux différents selon le danger. Cependant, un autre mineur indique que ça peut arriver, mais que la compagnie ne le dira pas: « *Ils diront que ça presse ou quelque chose* ». Un autre groupe de mineurs mentionne qu'un taux de boni plus élevé peut se négocier avec le contremaître (l'un d'eux dit que c'est courant), mais les chances de l'obtenir ne sont pas très grandes. Finalement, plusieurs soulignent le fait que ce n'est pas nécessaire à la Belmoral, à cause du système à l'« average ».* L'un ajoute que d'ailleurs le système à l'« average » existe parce que la mine est dangereuse.

Attitude envers le boni

Dans l'entrevue, les mineurs ont été amenés à se prononcer sur le système du boni. Parmi ceux qui se sont clairement exprimés sur le sujet, la très grande majorité sont en faveur du système (14 mentions en faveur contre 2 mentions négatives). Pour l'un d'eux, « *Le jour où je n'aurai plus de bonus, je ne toucherai plus un jack-leg* »*. Dans l'esprit des mineurs, le boni est nettement identifié avec la possibilité de réaliser des gains supérieurs, ce pourquoi ils acceptent d'aller sous terre (« *si on travaille en dessous de la terre, c'est pour le bonus* »).

> « *Où est-ce qu'il n'y a pas de bonus,* » selon l'un, « *tu verras pas le mineur s'énerver bien, bien... on cherche toujours à gagner plus cher qu'un autre. C'est normal, on est là pour ça* ».

D'autant plus que la vie d'un mineur est courte et qu'il faut en profiter pendant qu'il en est encore temps, comme le dit ce mineur:

> « *On travaille assez fort sur les machines. Travailler juste pour le salaire, c'est pas assez, surtout qu'à 40 ou 50 ans, un mineur est fini. Il faut en profiter quand on est jeune* ».

C'est peut-être là la raison pour laquelle selon un autre:

> « *Vous trouverez jamais un mineur qui est satisfait de son bonus. Il en aura jamais assez* ».

L'un d'eux a peut-être exprimé aussi ce que d'autres ressentent lorsqu'il a fait allusion au facteur de valorisation personnelle. Dans ce milieu, être un « bonus man »* confère du prestige.

Devrait-on abolir le boni? À cette question, un petit nombre se dit d'accord, à condition que le niveau de salaire demeure le même, mais ils y voient des problèmes pratiques difficiles. Pour l'un d'eux,

> « *Le gros problème pour la sécurité, c'est le boni. S'il y avait pas de boni, un gars travaillerait moins vite. Faudrait augmenter les salaires et éliminer le boni complètement. Peut-être tous les mineurs seraient d'accord, ça dépendrait de combien tu augmenterais le salaire. Les gars qui travaillent sur la muck* par exemple, ils aimeraient bien mieux avoir un meilleur salaire, parce qu'ils font peu de boni. La production baisserait un peu, donc les compagnies seraient pas d'accord. Pour changer ça, il faudrait que tous les mineurs soient d'accord et que la production baisse pas trop pour que la compagnie ne ferme pas* »

Pour un autre, l'abolition du système de boni favoriserait les travailleurs paresseux: « *On travaillerait plus sécuritaire si on éliminait le bonus, mais c'est sûr aussi que ça favoriserait les traîne-la-patte* ». Car pour plusieurs, le boni est un fort stimulant: « *Un appât pour le poisson* », le « *fouet de la compagnie* ». C'est pourquoi l'un d'eux refuse carrément cette solution. Selon lui,

> « *Les mineurs qui disent que le bonus est pas sécuritaire, c'est pas un mineur. Nous autres, on appelle ça un fourreur de chien*, un gars qui va niaiser. Ils travaillent pas et veulent gagner autant que ceux qui travaillent* ».

Un autre ne voit pas la nécessité de changer de système de boni pour des raisons de sécurité, car à la Belmoral: « *On n'est pas poussé. Si vous êtes pas capable de prendre la breast*, prenez-la pas* ». Cette réponse rappelle l'attitude officielle de la direction lors des audiences publiques de la Commission d'enquête. En tant que stimulant à la production, le boni, selon la direction, pouvait parfois entrer en contradiction avec la sécurité. Toutefois, elle prenait soin d'informer les mineurs de se préoccuper de la sécurité puisqu'ils obtenaient le plein boni, même si leur production diminuait.

Entre les mineurs qui sont carrément en faveur du boni et ceux qui sont contre, il y a ceux qui ne se préoccupent pas du système. Pour ceux-là, le boni est pratiquement en dehors de leur contrôle. Comme l'un d'eux le dit: « *Même si je ne suis pas satisfait de mon bonus, je ne dis pas un mot. Je ne pose pas de questions: c'est un cadeau qu'ils nous donnent* ». Pour un autre, cette absence de contrôle est la raison pour laquelle le syndicat ne peut rien faire pour le boni, même si les mineurs ne sont souvent pas contents du boni. Il ne leur reste qu'à aller voir le surintendant ou à s'en aller ailleurs.

Observations particulières

Que penser du système de rémunération à la Belmoral et de la perception qu'en ont les mineurs? Sans avoir en main toutes les informations pour en faire une analyse complète et définitive, plusieurs observations se dégagent des entrevues réalisées.

En général, la rémunération au rendement est utilisée dans deux situations extrêmes. Dans le premier cas, le travail et le processus de production sont complètement routiniers, parce que l'entreprise en contrôle parfaitement les conditions. Ainsi, par exemple, dans une manufacture de chaussures, la routine du travail associée à une très grande spécialisation des tâches, engendre l'ennui et l'inattention chez les employés, en plus d'une production plus faible. L'employeur supplée aux insuffisances des moyens de contrôle habituels comme la supervision par l'utilisation d'un système de stimulant monétaire (la rémunération au rendement) qui l'assure, selon lui, d'un niveau de productivité qu'il juge désirable.

Dans le second cas, au contraire, celui des mines souterraines par exemple, le contrôle sur le travail échappe largement à l'entreprise. Les conditions de la matière première et de l'environnement de travail fluctuent de façon imprévisible de telle sorte qu'il est pratiquement impossible de faire une routine de la production. De plus, les travailleurs sont éloignés et fortement isolés dans les endroits de travail, de telle sorte qu'il devient très onéreux de recourir à la supervision directe pour assurer le contrôle de la productivité des travailleurs. On a alors recours à la rémunération au rendement comme moyen impersonnel de contrôle. À la Belmoral, ce moyen de contrôle comporte des aspects bien particuliers.

Tout d'abord, le système de boni calculé à la moyenne de pieds cassés par ronde complétée est un système particulier à la Belmoral qui n'existe pas ailleurs dans les autres mines de Val d'Or, ni dans les autres mines souterraines visitées ailleurs au Québec. Dans ce qu'il a de différent, ce système paraît être planifié pour palier au danger inhérent au travail de mineur et, plus spécifiquement, aux conditions de terrain particulièrement mauvaises à la Belmoral. En ne pénalisant pas le mineur monétairement pour des travaux visant à assurer sa plus grande sécurité, il réduit la relation qui peut exister entre le boni et les risques d'accident de travail. En pratique cependant, il n'est pas sûr que cette possibilité se réalise, puisque peu de mineurs ont manifesté une connaissance claire de cet aspect du boni.

Un tel système représente-t-il pour la compagnie le risque de voir chuter la productivité de ses mineurs? Il semble bien que non, car les données de la Belmoral nous démontrent que l'afficacité du boni ne dépend pas seulement de sa relation réelle avec la production des travailleurs, mais de sa relation symbolique avec celle-ci.(1) Voyons tout d'abord les données factuelles.

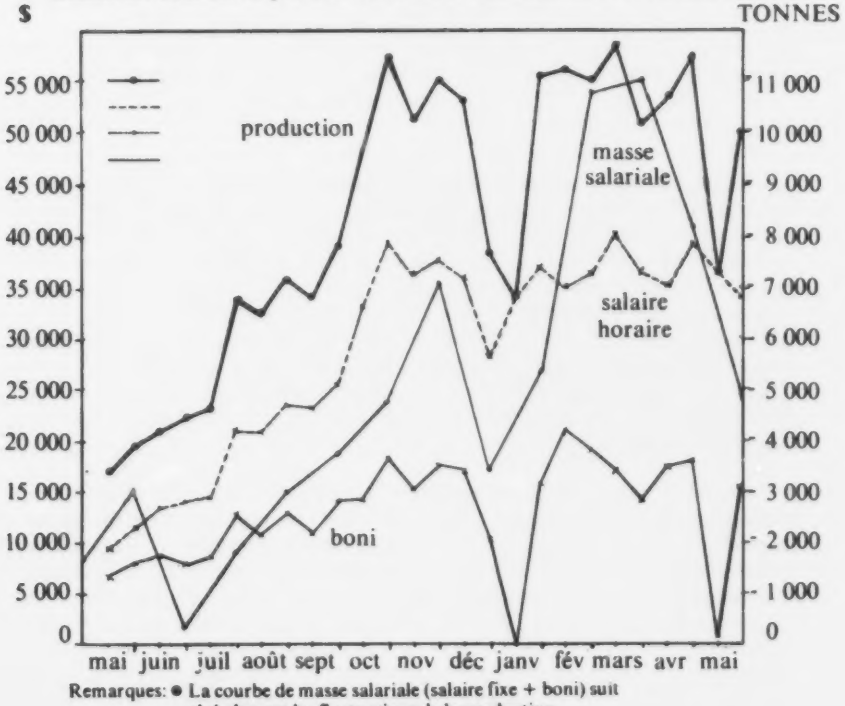
(1) Pour une analyse critique de la rémunération au rendement, voir Hélène David et Normand Bengle, *Le salaire au rendement*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, 1976.

À la Belmoral, les taux de boni — sauf quelques exceptions — n'ont pas augmenté pendant la période d'un an pour laquelle nous possédons les données (voir le Tableau 3.1). Seul le salaire horaire fixe a augmenté. Cette augmentation a été de 0,75$ l'heure en octobre 1979, et de 0,72$ l'heure en avril 1980, ce qui représente une augmentation annuelle de 19.2%. Cependant, comme les taux de boni n'ont pas bougé ou presque, et que le boni représente un pourcentage important du salaire mensuel total, l'augmentation réelle des salaires s'en trouve réduite d'autant, soit de 19.2% à 14.4% dans le cas où le boni représente 25% du revenu total (voir les Tableaux 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 et 3.6).

Lorsque l'on examine la relation entre l'évolution de la production et celle de la masse salariale, on se rend compte que les deux se suivent de près (voir le Tableau 3.2 et le Graphique 3.1). Les fluctuations de l'une accompagnent les fluctuations de l'autre. Toutefois, comme il fallait s'y attendre, on se rend compte que dans la masse salariale, c'est surtout la part du boni qui fluctue avec la production. Cependant, le boni augmente à un rythme beaucoup plus lent que la production. Il n'y a donc pas de relation directe entre le stimulant monétaire et le volume de production. Le système de boni prend son efficacité ailleurs. Il constitue tout d'abord un instrument de contrôle disciplinaire très important entre les mains de l'employeur.

Graphique 3.1

Belmoral: Courbes de production et masse salariale, mai 1979 à mai 1980



Remarques: • La courbe de masse salariale (salaire fixe + boni) suit globalement les fluctuations de la production.
• L'écart relatif entre boni et salaire fixe tend à s'accroître avec le temps.

TABLEAU 3.2

BELMORAL : MASSE SALARIALE, PRODUCTION ET TENEUR DE MINERAI MAI 1979 — MAI 1980

	Masse salariale (salaire de base + boni) $	Boni $	Salaire fixe (travailleurs à boni) $	Production		Nombre de travailleurs au boni
				Tonnes courtes (période d'un mois)	Teneur (once d'or par tonne courte)	
1979						
1-15 mai	16 742	6 979	9 763			15
16-31 mai	19 462	7 730	11 732	3 032	0,112	16
1-15 juin	21 956	8 205	13 751			21
16-30 juin	22 281	7 917	14 364	469	0,221	23
1-15 juil.	23 305	8 469	14 836			29
16-31 juil.	34 114	12 609	21 505	1 914	0,291	33
1-15 août	32 349	11 112	21 237			35
15-31 août	36 424	12 898	23 526	3 031	0,253	37
1-15 sept.	34 236	11 168	23 068			39
16-30 sept.	39 505	14 071	25 434	3 760	0,236	44
1-15 oct.	48 189	14 376	33 813			50
16-31 oct.	57 402	18 378	39 024	4 834	0,258	51
1-15 nov.	52 045	15 692	36 353			52

TABLEAU 3.2 (suite)

BELMORAL : MASSE SALARIALE, PRODUCTION ET TENEUR DE MINERAI MAI 1979 — MAI 1980

	Masse salariale (salaire de base + boni) $	Boni $	Salaire (travailleurs à boni) $	Production		Nombre de travailleurs au boni
				Tonnes courtes (période d'un mois)	Teneur (once d'or par tonne courte)	
16-30 nov.	55 058	17 489	37 569	7 044	0,222	53
1-15 déc.	53 390	17 252	36 138			52
16-31 déc.	38 651	10 286	28 365	3 490	0,210	51
1980						
1-15 janv.	34 761	—	34 761			55
16-31 janv.	53 168	16 160	37 008	5 403	0,205	56
1-15 fév.	56 908	21 490	35 418			55
16-29 fév.	55 225	18 777	36 448	10 830	0,139	57
1-15 mars	57 964	17 421	40 543			63
16-31 mars	51 111	14 290	36 821	11 000	0,156	58
1-15 avril	53 398	17 500	35 898			58
16-30 avril	57 340	17 776	39 564	8 212	0,138	58
1-15 mai	37 752	498	37 254			55
18 mai	50 188	15 631	34 557	4 970	0,181	56

Source : Données tirées des livres de paie de la Cie des Mines Belmoral Ltée et du tome I du rapport de la Commission d'enquête.

TABLEAU 3.3

BELMORAL : BONI PAR RAPPORT À LA MASSE SALARIALE PAR PAIE, 1980, pour 51.5 MINEURS

Période de paie	*Heures travaillées*	*Salaire horaire $*	*Salaire de base $*	*Boni $*	*Masse salariale totale $*	*% (de boni par rapport à la masse salariale)*
13 janvier	4 268	11,82	34 761	16 160	34 761	30,4
27 janvier	4 501	13,07	37 008	21 490	53 168	37,8
10 février	4 355	12,30	35 418	18 777	56 908	34
24 février	4 491	11,53	36 448	17 421	55 225	30,1
9 mars	5 027	11,24	40 543	14 290	57 964	28
23 mars	4 549	12,07	36 821	17 500	51 111	32,8
6 avril	4 425	12,81	35 898	17 776	53 398	31
20 avril	4 476	8,98	39 564	498	57 340	1,4
4 mai	4 207	12,86	37 254	15 631	37 752	31,2
18 mai	3 903		34 557		50 188	
						MOYENNE: 29,9

Remarques:
- La masse de boni fluctue d'une quinzaine à une autre.
- Le rapport boni/salaire fluctue d'une quinzaine à une autre.
- La moyenne de salaire horaire (avec boni) est d'environ 12,50$.
- Le boni représente environ 30% de la masse salariale pour l'ensemble des travailleurs à boni.

Source: Données tirées des livres de paie de la Cie des Mines Belmoral Ltée.

TABLEAU 3.4

BELMORAL : RAPPORT BONI/SALAIRE TOTAL, 1979-1980

		1979			1980		
Mineur	Poste	Salaire $	Boni $	B/S %	Salaire $	Boni $	B/S %
1		18 153,00	12 730,10	41,3	8 337	4 869	37,
2		16 460,30	10 612,74	39,2	—	—	—
3		8 389,50	5 716,70	40,6	—	—	—
4	Galerie	13 381,50	8 337,46	38,4	7 526	4 518	38,
5		5 697,45	1 296,13	18,6	6 919	2 282	24,8
6	Monterie	9 298,50	5 161,04	35,7	8 075	3 630	31,1
7		6 626,80	4 142,54	38,5	—	—	—
8	Chantier	6 963,00	2 725,68	28,2	7 580	2 576	25,4
9		12 081,50	8 531,50	41,4	—	—	—
10	Rampe	16 757,20	11 999,43	41,8	6 599	3 938	37,4
11		17 254,50	12 757,70	42,5	6 969	4 601	39,8
12	Galerie	6 099,60	3 565,06	36,9	7 184	3 423	32,3
13	Galerie	9 253,00	4 982,70	35,0	6 960	3 717	34,9
14		9 092,90	2 444,41	21,2	4 595	752	14,1
15	Boiseur	11 669,90	2 600,70	18,3	8 744	2 006	18,7
16		11 649,20	6 608,69	36,2	7 647	4 561	37,4
17		1 927,20	1 044,10	35,2	—	—	—
18		9 089,00	5 280,36	36,8	7 035	3 519	33,4
19		15 429,30	11 205,32	42,1	5 307	3 462	39,5
20		11 945,10	8 144,72	40,6	6 513	4 475	40,8
21		7 278,10	5 877,50	44,7	—	—	—
22	Galerie	7 638,80	4 391,48	36,5	6 984	3 525	33,6
23	Galerie	10 390,95	6 009,45	36,7	6 563	3 742	36,4
24	Galerie	12 553,30	8 404,16	40,1	7 603	4 608	37,8
25	Galerie	7 456,40	4 479,40	37,6	6 835	3 734	35,5
26		7 106,00	1 846,39	26,0	7 267	1 293	15,1
27		11 229,70	7 206,44	39,1	5 755	3 778	39,0
28	Monterie	9 382,30	5 176,36	35,6	7 805	3 619	31,7
29	Chantier	9 690,20	5 544,30	36,4	7 396	3 311	31,3
30		8 349,40	4 949,98	37,3	7 989	4 055	33,7
31	Galerie	6 693,40	3 905,42	36,9	7 457	3 622	32,7
32	Muckeur	8 142,60	3 087,33	21,3	8 221	1 650	16,8
33	Chantier	7 721,25	2 396,48	23,7	7 162	2 173	23,3
34	Chantier	5 944,40	2 275 92	27,7	—	—	—
35	Galerie	6 753,40	4 061,20	37,6	7 733	3 635	32,0
36	Galerie	7 172,40	3 972,88	35,7	8 081	2 569	24,2
37		7 016,20	1 182,28	14,5	—	—	—
38	Galerie	5 564,40	3 138,32	36,1	—	—	—

TABLEAU 3.4 (suite)

BELMORAL : RAPPORT BONI/SALAIRE TOTAL, 1979-1980

Mineur	Poste	1979 Salaire $	1979 Boni $	1979 B/S %	1980 Salaire $	1980 Boni $	1980 B/S %
39	Galerie	5 295,60	2 235,68	29,7	7 109	3 515	33,1
40		7 075,00	2 161,00	24,0	—	—	—
41		5 175,00	1 176,00	18,6	7 174	1 492	17,3
42		4 946,00	1 764,00	26,3	6 706	2 535	27,5
43	Chantier	4 510,00	1 613,00	26,4	5 797	1 899	24,7
44	Chantier	4 701,00	1 888,00	28,7	—	—	—
45	Boiseur	4 475,00	40,00	0,9	—	—	—
46		3 938,00	1 406,00	26,3	6 311	2 080	24,8
47		3 144,00	1 006,00	24,3	—	—	—
48		3 990,00	810,00	16,9	7 143	1 518	17,6
49	Chantier	3 990,00	1 647,00	29,2	—	—	—
50	Chantier	3 893,00	1 260,00	24,5	7 074	2 423	25,5
51		3 379,00	1 761,00	34,3	6 209	2 976	32,4
52		2 389,00	498,00	17,3	7 524	1 540	17,0*
53	Monterie	—	—	—	—	—	—
54	Chantier	—	—	—	7 353	2 479	25,3
55	Monterie	—	—	—	7 330	3 536	32,5
56		—	—	—	—	—	—
57	Monterie	—	—	—	6 710	2 765	29,2
58	Boiseur	—	—	—	8 218	1 782	17,9
59	Chantier	—	—	—	5 863	1 872	24,2
60	Chantier	—	—	—	982	188	16,1
61	Muckeur	—	—	—	868	117	11,9
62		—	—	—	343	41	10,7
63	Muckeur	—	—	—	999	42	4,1
64		—	—	—	70	11	13.6
	Moyenne			31,7			27,4%

*Moyenne pour les mineurs 1 à 52 pour l'année 1980: 28,9%

Remarques: • On note une grande fluctuation entre mineurs du boni annuel par rapport au salaire annuel, en chiffres absolus (un rapport de 1 à 4) et en pourcentage (de 14 à 44%).

• En moyenne, le pourcentage de boni baisse de 3% de 1979 à 1980.

Source : Données tirées des livres de paie de la Cie des Mines Belmoral Ltée.

TABLEAU 3.5

PROPORTION DES GAINS TOTAUX BRUTS REPRÉSENTÉE PAR LE SALAIRE HORAIRE, EMPLOYÉS SOUS-TERRE, MINE BELMORAL

1979-1980 (échantillon de 28 mineurs)

1979

Mineur	*Janvier*[a] %	*Février*	*Mars*	*Avril*	*Mai*	*Juin*	*Juillet*	*Août*	*Septembre*	*Octobre*
1	62 59	60 56	56 56	54 56	52 54	56 60	71 60	75 69	63 61	62 57
2	— —	— —	— —	— —	— —	— —	—	— 69	71 78	68 89
3	— —	— —	— —	— —	— 53	51 75	58 59	62 63	63 60	65 65
4	— —	— —	55 55	53 55	55 66	66 65	62 59	62 57	63 61	64 62
5	61 58	55 55	55 55	53 55	54 54	60 64	50 59	59 65	62 61	65 65
6	— —	— —	— —	— —	— —	70 62	76 69	76 78	81 78	83 81
7	— —	— —	— —	— —	— —	— —	59 59	61 60	63 59	63 61
8	— —	— —	— —	— —	— —	—	— 67	83 73	73 76	82 78
9	— —	— —	— —	— —	— 64	70 64	61 60	61 65	61 61	63 59
10	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— 60	62 62	62 60	64 63
11	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— 71	74 57
12	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	82 76
13	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— 64
14	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
15	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— 64	75 74
16	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	79 64	71 76
17	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
18	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
19	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
20	61 58	55 55	55 55	54 56	55 55	58 59	72 100	81 65	63 63	74 66
21	— —	— —	— —	— —	— —	64 65	65 60	63 57	74 61	64 67
22	61 58	55 55	55 55	53 56	51 53	55 71	78 60	62 62	63 60	65 66
23	61 58	57 55	55 55	53 55	51 53	55 59	70 59	62 65	55 59	58 56
24	— —	— —	— —	— —	— —	81 69	57 62	65 62	63 62	72 65
25	61 58	55 55	55 55	— —	— —	— 60	58 59	62 61	62 60	66 65
26	— —	— —	— —	— —	— —	— —	59 60	64 60	72 61	
27	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— 59	62 61	62 57	
28	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	65 61	— 70	74 73

Mineur	1980										
	Novembre	Décembre	Moyenne	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Moyenne**
1	61 56	56 60	60	100 57	49 56	57 72	55 62	94 57	64	58
2	91 91	91 91	82	100 73	70 72	72 75	78 68	100 70	61	73
3	65 69	54 60	62	100 57	49 59	51 76	54 51	100 62	66	57
4	63 64	53 60	60	100 55	49 55	54 71	55 54	100 60	68	56
5	59 53	54 60	58	100 55	46 55	51 65	0 73	100 54	52	57
6	88 90	83 87	79	100 84	82 81	86 88	85 78	100 —	—	83
7	63 65	65 69	62	100 71	57 64	65 66	56 67	100 60	27	64
8	83 83	82 87	79	100 83	81 81	80 83	80 86	100 79	86	85
9	62 64	62 71	63	100 63	56 63	63 65	64 67	100 67	70	63
10	63 68	68 69	64	100 69	58 61	69 61	59 63	100 65	65	63
11	75 72	75 79	72	100 73	71 75	72 72	80 64	100 63	68	72
12	76 72	75 77	76	100 73	71 72	74 73	69 69	100 70	63	72
13	63 63	64 87	68	100 64	57 63	65 63	61 65	100 45	95	63
14	80 83	83 87	83	100 83	81 79	80 82	81 77	100 72	85	80
15	77 72	75 79	74	100 69	71 73	79 74	70 72	94 66	32	73
16	75 75	79 79	75	100 73	70 74	71 76	70 69	94 69	30	72
17	— —	— —	—	100 86	66 74	72 69	59 64	100 62	67	70
18	— —	— —	—	100 91	83 81	79 86	70 77	95 73	87	87
19	— —	— —	—	— —	— —	— —	— —	— 100	77	—
20	— —	— —	—	100 58	50 60	44 —	— —	— —	—	53
21	60 56	58 60	62	100 71	57 61	69 67	57 64	95 74	65	64
22	67 62	63 75	65	100 54	50 54	56 52	-- 68	100 60	59	56
23	61 56	56 60	59	100 54	49 55	53 69	52 59	95 69	23	56
24	61 55	55 60	58	100 65	58 57	67 63	62 65	100 —	13	62
25	63 63	66 69	66	100 55	48 55	48 75	55 54	100 61	23	56
26	65 65	54 60	60	100 70	58 58	65 63	57 65	100 67	44	62
27	65 63	64 69	63	100 66	56 63	60 63	63 65	100 67	70	62
28	63 62	65 69	62	100 75	44 —	71 86	70 69	100 70	70	69
	74 72	77 77	74							

*Deux périodes de paie par mois

**Excluant la première quinzaine de janvier et les trois dernières quinzaines (mai et juin) qui ne sont pas des quinzaines normales.

Remarques: • Il y a une grande variété de fluctuations par quinzaine pour chaque mineur autour de sa propre moyenne (± 10%)
• Il y a une grande fluctuation d'un mineur à un autre (la gamme pour 1979 est de 58 à 83; pour 1980 elle est de 53 à 87).
• La part de salaire horaire diminue pour tous ces mineurs sauf 3 en 1980 par rapport à 1979.
• Ces mineurs sont parmi les « bonus men » (i.e.: ceux qui gagnent les gros bonis).

Source: Données tirées des livres de paie de la Cie des Mines Belmoral Ltée.

grande usine de montage d'automobiles. D'une part, c'est un petit monde clos où tout le monde se connaît, d'autre part, c'est une structure des lieux de travail qui permet l'isolement, seul, à deux ou à trois; le contremaître passe deux fois par quart; le reste du temps le mineur se retrouve comme un artisan devant son établi accompagné de son aide. S'il est une chose que presque tous valorisent dans ce travail, c'est cet aspect-là, leur autonomie relative.

Si la direction adopte une politique paternaliste, ce qui était manifestement le cas à la Belmoral, alors cela veut dire qu'on n'a pas besoin d'une procédure de grief compliquée. On va s'expliquer avec le « boss » et il semble que dans le peu de temps d'existence de ce chantier avant l'accident, il y avait, en général, moyen de s'entendre pour autant qu'on ne veuille pas mettre ce système en question en tâchant d'y implanter un syndicat.

C'est donc un système où les travailleurs sont choisis par le gérant d'abord, puis cooptés par les premiers embauchés. La hiérarchie s'établit ainsi presqu'automatiquement, elle sera matérialisée par l'attribution de postes où les boni vont des plus élevés aux moins élevés.

Le salaire horaire de base est presqu'égal pour tous, c'est le taux de la prime qui creuse les écarts. L'assignation des tâches à l'embauche et des lieux de travail vont donc jouer un rôle important dans ces relations, c'est à son occasion qu'on évoquera des cas de favoritisme pour les « chouchous » ou pour les « bonus men », ceux qui font les grosses primes à la quinzaine. Cette combinaison d'ancienneté et d'expérience, sanctionnée par le montant du boni selon l'assignation des tâches est la poutre maîtresse de l'organisation des relations de travail.

Le boni

Le boni représente autour de 30% de la masse salariale globale, cela veut dire que si, pour certains, le boni représente 10 ou 15% du salaire, pour d'autres il représente environ 50%, la majorité se situant entre ces deux extrêmes.

Le boni n'est pas négocié. Il fait partie des droits de gérance. Ainsi donc, si le salaire de base est très égal et que le boni détermine les différences de gain, on comprend que les syndicats, n'ayant pas prise sur le système et incertains quant à sa remise en cause, laissent au paternalisme le champ libre.

La fonction de tout salaire au rendement est à double face: d'une part il stimule la production et d'autre part il permet des économies de surveillance. Puisque ce qui fait la paie c'est le boni, on comprend que les mineurs y tiennent et cela d'autant plus que ça leur évite d'avoir des contremaîtres dans le dos, bien qu'il soit évident qu'on ne pourrait pas, de toute façon, placer un surveillant auprès de chaque équipe, alors que les postes de travail sont éloignés les uns des autres et souvent même répartis sur plusieurs niveaux de la mine. La surveillance est minime, mais c'est une contrainte qui naît de la structure de l'exploitation tout autant, et même plus, que d'un choix délibéré d'un mode de contrôle.

Mais le boni joue son rôle de contrainte, de fouet ou de carotte, dans la mesure où l'on s'en montre digne aux yeux des contremaîtres, puisque c'est

eux et surtout le capitaine qui décide de l'affectation des lieux de travail. Pas étonnant, dès lors, que soit intériorisée cette image du « bon mineur » qui sait tout faire adroitement, d'une façon sécuritaire et qui donne un bon rendement. Dans ces éléments, il y a les qualités d'un ouvrier intelligent et qui fait bien son travail: il drille bien et laisse la place en ordre pour l'équipe qui le suit. Mais il y a aussi le rendement, le bénéfice. Si un bon mineur gagne 100$, l'or qu'il permet d'extraire en rapportera au moins quatre fois plus au patron. Si ce système d'affectation des tâches ne touche pas les « meilleurs mineurs », par contre, il devient beaucoup plus efficace comme instrument de contrainte et de discipline pour la majorité.

Le boni, à la Belmoral, fonctionne puisqu'on le voit fluctuer par rapport à la masse salariale, de quinzaine en quinzaine, et ceci reste vrai si l'on suit les variations individuelles de la part de boni dans la paie de chacun. Au total, la moyenne de salaire (fixe + boni) des mineurs travaillant au boni sur la période des cinq premiers mois de 1980, se montait à 12,50$ l'heure. Les mieux payés pouvaient estimer leur salaire annuel aux environs de 30 000$. Pour toutes ces raisons, on comprend ces deux aphorismes recueillis au cours des entrevues: « *Un bon mineur, c'est celui qui est capable de faire sa ronde tous les jours* » et mieux encore: « *Le boni c'est la mesure de la valeur de l'homme!* »

Le système de la Belmoral offrait cependant une particularité par rapport aux systèmes des autres mines: il n'y avait pas de « safety bonus ». Les mineurs recevaient leur boni normal, même s'ils ne réussissaient pas à compléter leur ronde. En théorie ce système favorisait la sécurité au travail: les mineurs pouvaient prendre le temps requis pour appliquer toutes les mesures de sécurité nécessaires sans craindre que leur revenu soit réduit. En pratique, cependant, les effets positifs de ce système sur la sécurité étaient limités par le manque d'information et l'obscurité qui en entouraient l'application et par les normes sociales associées au boni dans les mines. Les mineurs s'en trouvaient davantage portés à travailler dans les endroits dangereux.

En effet, comment ce système de rémunération est-il perçu par les mineurs de la Belmoral? La moitié d'entre eux voient une contradiction entre le système de boni et la sécurité. Il est mis en place pour faire produire plus, c'est l'intérêt de la compagnie et c'est celui du mineur; le mineur est plus ou moins prudent ou prend plus ou moins de risques dans sa hâte à produire. Toutefois, plusieurs mineurs estimaient qu'ils recevaient un boni, même s'ils ne produisaient pas la norme de huit pieds d'avancement; ceci introduisait une confusion par rapport aux systèmes auxquels ils étaient habitués, ce qui explique aussi que, bien que les boni soient affichés à chaque quinzaine, bon nombre de mineurs disaient qu'il n'y avait rien à y comprendre.

L'incertitude et l'obscurité entourant le système de boni, la discrétion quasi totale que possède l'employeur en cette matière, cadrent bien avec le paternalisme régnant à la Belmoral (et qui semble se retrouver ailleurs, surtout dans les mines non syndiquées). C'est une situation qui, au total, ne peut que prêter flanc au favoritisme, réel ou imaginaire, avec ses conséquences négatives habituelles au niveau de la solidarité des travailleurs et des rapports de travail entre les mineurs et la direction.

La sécurité

La catastrophe et ses causes conduisaient, bien entendu, à examiner de près les opinions des mineurs concernant la sécurité. Que fait le gouvernement, que font les compagnies, que font les mineurs, que suggèrent-ils?

Que le travail du mineur soit dangereux, tout le monde en convient même si le thème des accidents d'automobiles, plus fréquents, est parfois évoqué. Les mineurs eux-mêmes cherchent à minimiser ce danger; en un sens, on pourrait dire qu'ils l'acceptent comme partie du métier.

Mais au-delà d'une telle attitude générale, dès que l'on s'arrête à des problèmes plus spécifiques, les critiques et les suggestions manifestent la réalité quotidienne des risques d'accident.[1]

Il y a des règlements, ils sont suffisants, ils doivent être améliorés et appliqués. Mais ni les compagnies ni les mineurs ne les respectent intégralement. Les critiques se font plus dures à l'égard des inspecteurs. Ils ne sont pas assez nombreux, n'ont pas assez de pouvoirs, pas assez de force devant les compagnies, et ne sont pas assez consciencieux.

Les compagnies appliquent les règlements si on les y contraint et, dans l'ensemble, les comités de sécurité sont peu efficaces. Les compagnies orientent principalement leur information sur le mode « c'est le mineur qui fait sa propre sécurité » et cette façon de présenter le problème, quand il ne reçoit pas de contrepartie, est facilement intériorisée par les mineurs eux-mêmes. Plus nuancés sont ceux qui, tout en reconnaissant la part de responsabilité de chacun dans l'exécution de son travail, n'en soulignent pas moins que l'organisation générale de l'exploitation de la mine n'est pas de leur ressort: là-dessus, il n'y a pas de comité conjoint!

On serait assez proche d'une vision moyenne si l'on disait que l'organisation générale du travail conduit les mineurs à prendre des précautions et des risques à la fois. La pression du salaire au boni y est pour quelque chose, singulièrement par une certaine concurrence où il place des mineurs entre eux. D'autre part, plusieurs mineurs insistent sur le fait que le respect intégral de certaines dispositions de sécurité est plus dangereux, le port des lunettes toujours empoussiérées en est un bon exemple. Ils sont pris entre les mesures disciplinaires (liées à l'observance des règlements de sécurité) que le contremaître peut utiliser à son bon escient et leur réputation de « bon mineur » (liée à la quantité et la qualité de leur travail) sur laquelle on se base pour les jauger.

Ces hommes ont-ils peur en accomplissant ce métier? Les réponses à ces questions sont complexes. Disons d'abord qu'un tiers des mineurs de la Belmoral n'ont pas caché qu'ils avaient peur quand ils se rendaient aux chantiers d'abattage. Un toit ne s'effondre pas tout d'un coup, il se fait entendre par des craquements bien à l'avance. Et tout le monde sait qu'il y a des zones dangereuses. Mais c'est aussi la fierté du mineur de ne pas montrer sa peur s'il l'éprouve: quand on choisit (?) un métier dangereux et qu'on en vit, on ne crie pas sa peur sur les toits de la communauté à laquelle on appartient.

(1) À noter que cette étude n'abordait pas la question plus générale de la santé.

Faut-il, dès lors, refuser d'accomplir des tâches dangereuses? Oui sans hésiter disent les uns, oui mais, disent les autres, ce n'est pas facile car la compagnie peut faire des problèmes. De plus, ce n'est pas la meilleure façon d'être perçu comme ce « bon mineur », homme de pierre que rien ne fait reculer, qui a plus de chances d'accéder aux gros boni. D'autant plus que, sous ce rapport, les mineurs de la Belmoral avaient une vision individualiste plus marquée que les mineurs des autres mines.

L'action syndicale

La Belmoral n'était pas une mine syndiquée. Plusieurs mines des environs le sont. Pourquoi? Quelle vision des syndicats ont ces mineurs?

Le mode de recrutement sélectif dans cette nouvelle mine ne laisse guère de doute quant aux précautions prises par les propriétaires et son gérant. On ne souhaitait pas recruter du monde facilement syndicable. La preuve en est que lorsqu'un militant des Métallos a fait signer des cartes (il était près du nombre requis, selon certains mineurs, il n'en avait que 20% pour d'autres), on s'en est débarrassé et lorsqu'il a obtenu sa réintégration, il n'a pas insisté longtemps parce que le harcèlement dont il était l'objet devenait intenable.

Plusieurs de ces mineurs avaient travaillé avec des contracteurs, habitués à beaucoup de boni, et à peu de syndicat. Ceux-là possédaient cette vision individualiste qui leur fait vivre leur métier comme une entreprise qui doit rapporter. La Belmoral offrait de bons salaires, un gérant avec qui on pouvait parler, un certain nombre d'avantages marginaux, il n'y avait donc pas urgence à mettre en cause ces avantages en introduisant l'union.

L'accident a-t-il fait changer l'opinion sur ce point? Une faible minorité seulement pensent que la présence du syndicat aurait été de nature à changer le cours de ces événements. Ceux-là disent que le syndicat aurait pu faire venir l'inspecteur, mais pour la majorité cela n'aurait rien changé.

Presque tous ces mineurs ont eu des expériences syndicales dans le passé, principalement avec les Métallos. Un quart environ se sont montrés très critiques à l'égard des syndicats, soit qu'ils se plaignent qu'on ne leur laisse pas les décisions finales, soit que ça ne rapporte pas ce qu'ils leur donnent après cotisation, soit qu'ils considèrent que les grèves ne sont pas payantes, soit au contraire que les syndicats sont parfois de connivence avec les compagnies. D'autres, un quart environ, voient l'action syndicale bonne à certains égards, nocive par d'autres aspects. La majorité reconnaît cependant que l'action syndicale, en général, a été positive, qu'elle a grandement amélioré les conditions de travail dans les mines.

Pour plusieurs c'est une espèce d'assurance, un feu rouge quand les situations se détériorent. Enfin, sur le thème de la sécurité, près des deux tiers reconnaissent le rôle important qu'ont joué les syndicats. Les autres pensent que la compagnie ferait, de toute façon, le nécessaire ou que c'est au mineur à veiller à sa propre sécurité.

Si l'on considère les opinions des mineurs d'autres mines sur le syndicalisme, on retrouve le même genre d'arguments favorables et/ou défavorables, mais les aspects positifs l'emportent cette fois sur les critiques. Il reste que ces opinions manifestent souvent des contradictions que l'on peut expliquer par

la double appartenance d'une part à un métier, dans un milieu bien particulier, et d'autre part à une même classe ouvrière.

Après la catastrophe

Une catastrophe minière comme celle de la Belmoral cause un choc dans l'opinion, fait la 'une' des nouvelles dans les médias jusqu'au moment où le dernier mort est remonté à la surface. C'est donc un choc, suivi d'une longue tension faite d'espoir, de colère, de désespoir, de résignation. Quand les médias du pays ont cessé d'en parler, à Val d'Or ça reste un événement douloureux avec la mémoire duquel il faut bien continuer à vivre. Il faut même, pour certains, redescendre à nouveau dans la mine où leurs camarades ont péri.

Pourquoi était-on venu travailler à la mine de la Belmoral? Principalement parce qu'on se promettait d'y faire de la « bonne argent », une des meilleures paies de la région de Val d'Or — avec de l'avenir devant elle, une direction avec laquelle on pourrait s'entendre — cela valait donc la peine, même si on savait que ce n'était pas le meilleur terrain.

Mais après l'accident? L'opinion a-t-elle changé? D'abord, il faut rappeler que le chantier a été réouvert et que la mine a recommencé à fonctionner un peu moins d'un an après l'accident. Certains y sont retournés, d'autres ont mis du temps à s'en convaincre, d'autres enfin ont juré qu'on ne les y reprendrait plus. Pour ceux-ci, c'est une mine dangereuse et dangereusement exploitée; pour d'autres, c'est le hasard, une « bad luck », autant aller gagner sa vie là-bas plutôt qu'ailleurs, c'est une mine comme les autres, même si l'on sait que le terrain est dangereux. On est dans un marché d'emploi très limité, le prix de l'or fait que pour un temps (... combien?) la paie est bonne, il faut donc en profiter rapidement. Toutes ces considérations font qu'on n'a guère le choix et puis, tout compte fait, il y a du risque dans toutes les mines. Ça fait partie de la vie de cette communauté. Déjà ici on perçoit que la mine c'est non seulement leur emploi (souvent le seul), mais c'est leur affaire, pour ne pas dire que c'est « leur mine ».

Que la compagnie ait vu venir l'accident, très peu en doutent; pas plus qu'on ne doute qu'il aurait pu être évité. Mais on s'accorde à dire qu'il était difficile de prédire qu'on serait passé d'un accident à une catastrophe. Par contre, l'opinion se divise entre ceux qui attribuent la cause même de l'accident à la « nature », celle du terrain, ceux qui pensent qu'on aurait pu tenir ces facteurs d'accident sous contrôle, et ceux qui utilisent les deux types d'explication à la fois.

Le sauvetage retient plus encore la critique que l'accident lui-même. C'est l'opinion presqu'unanime des mineurs de la Belmoral comme ceux des autres mines qui ont participé au sauvetage. Tout fut mal organisé; les directives étaient contradictoires, faisant ainsi monter plus haut confusion, peur, tension, dans une situation où elles avaient déjà atteint un point très élevé. Mais il fallait sauver les camarades, on y allait donc, même si les craintes d'y rester étaient toujours présentes. Mais là aussi on nuance ses opinions en disant qu'on n'était pas préparé, qu'on a été pris par surprise...

Devant les réactions très émotives de la population, ou devant l'amplification de l'événement par les médias, beaucoup de mineurs ont pris de la distance, comme pour affirmer la conscience des risques de leur métier. Dans ce monde clos, on n'est pas toujours heureux de l'intrusion de l'étranger. Après tout, les deuils d'une famille n'ont pas besoin de publicité.

Mais quant à eux-mêmes, ils ne dissimulent pas dans les interviews que ce fut un choc, qui continue à retentir dans leur for intérieur. Les uns auraient voulu quitter le pays, le métier; un autre s'y est repris tous les jours pendant trois mois avant de pouvoir franchir l'entrée de la mine.

Ce qui en suivra, nul ne le sait. Des améliorations, plus de prudence dans l'exploitation, de nouveaux règlements de sécurité, peut-être, mais on n'a pas de certitude à ces sujets, ni même un espoir sérieux, alors qu'on pense qu'il devrait en être ainsi. Mais un certain fatalisme est présent qui se mêle à l'expérience d'avoir vu souvent bien des promesses jamais réalisées, et à la certitude que l'objectif premier de la compagnie reste de faire de l'argent avec cet or!

Sur le sauvetage lui-même, les mineurs des autres mines se sont montrés plus sévères encore. Ils reprenaient les mêmes arguments que ceux de leurs camarades de la Belmoral, mais en les soulignant plus fortement.

7.2 Conclusion

Recherche à poursuivre

Les buts et les dimensions de cette étude étaient dès le point de départ limités. Elle nous aura cependant permis de pénétrer à l'intérieur du monde des mineurs. Ce que nous y avons vu nous a convaincus que ce monde doit être étudié davantage. Plusieurs questions pourraient faire l'objet d'un examen beaucoup plus poussé que celui que nous avons pu faire; d'autres, qui n'ont pas fait l'objet de notre attention, devraient être étudiées. Nous ferons donc neuf suggestions en vue de recherches sociologiques futures.

1. Parmi les premières, il nous semble que la question de la *rémunération au rendement* devrait être reprise afin de pousser plus loin sa signification dans les représentations que se font les travailleurs de la rémunération du travail en relation avec l'organisation et l'environnement du travail, ses conditions d'exécution. Plus encore, sa signification dans le contexte socio-économique et socio-culturel de l'entreprise et du milieu de vie dans lequel les travailleurs exercent leurs activités professionnelles. Se pourrait-il que les travailleurs trouvent dans la rémunération au rendement autre chose qu'une récompense purement économique? Si oui, de quelle nature est-elle? Quelle est la signification sociale particulière qui s'attache à la rémunération au rendement? La rémunération au rendement, au-delà de son aspect purement monétaire, remplit-elle une fonction de suppléance dans le contexte d'un type d'entreprise où l'organisation du travail accuse souvent un retard considérable?

L'abolition de la rémunération au rendement (ou en tout cas de sa forme individualiste présente) soulève l'opposition et souvent l'hostilité des employeurs, l'anxiété et souvent même l'opposition des travailleurs. Quelles sont

les raisons profondes de cette opposition? Par delà les motifs d'ordre économique (baisse dramatique de la productivité alléguée par les employeurs, baisse toute aussi importante des revenus attendue par les mineurs), n'y a-t-il pas — surtout chez les employeurs — la crainte de changements dans l'organisation et les relations de travail que l'abolition de la rémunération au rendement entraînerait nécessairement? Il nous semble que dans la situation présente les fortes pressions qui se font sentir pour l'abolition de la rémunération au rendement au nom de l'amélioration des conditions de travail rencontrent une vive opposition. Il est nécessaire d'étudier de plus près les cas d'entreprises où le système de rémunération au rendement a été aboli ou substantiellement altéré en faveur d'une rémunération horaire ou hebdomadaire ou d'un système mitigé basé sur la productivité collective de l'entreprise.

2. Il nous semble également que les *attitudes souvent contradictoires et ambiguës des travailleurs, tout comme celles des employeurs,* concernant la santé et la sécurité du travail devraient faire l'objet d'une étude approfondie. Au moment où une impulsion est donnée par la nouvelle législation sur la santé et la sécurité, il est surprenant de constater que cette importante réforme se fasse dans l'ignorance des attitudes profondes de ceux qui sont les premiers concernés par ces changements. Cette étude nous a montré jusqu'à quel point les visions des employeurs et des travailleurs concernant les conditions de travail et les questions de santé et de sécurité du travail pouvaient diverger. Elle nous a révélé aussi l'absence de communication entre les parties, absence particulièrement dramatique dans des mines souterraines où le danger de catastrophe est toujours présent.

3. L'expérience de la Belmoral nous a convaincus de la nécessité de la *communication entre les employeurs et les employés,* non pas seulement et surtout au niveau individuel (nous savons qu'elle existait à la Belmoral) mais plutôt au niveau collectif afin d'en arriver à une perception collective des risques et des dangers existants et des responsabilités dans les mesures à prendre pour limiter au minimum ces risques et dangers. À nouveau l'État se lance dans une réforme de structure coûteuse sans s'être auparavant assuré de connaître le terrain sur lequel il s'engageait. On peut toujours s'en excuser par la nécessité d'intervenir dans une situation où le temps presse, mais on ne peut pas ignorer la nécessité de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer le succès de l'entreprise considérable qui vient d'être lancée sur la santé et la sécurité du travail.

4. La structure de participation paritaire mise sur pied par la nouvelle législation devrait permettre en principe d'assurer *un niveau de collaboration minima* entre les employeurs et les travailleurs concernant l'état des conditions de travail. Mais pour que cette nouvelle institution remplisse le rôle qu'on attend d'elle, encore faudrait-il prendre conscience de la distance considérable qui sépare la vision qu'ont les travailleurs de leur condition et celle qu'en ont les employeurs. Autrement dit, il est nécessaire de connaître ces visions si on veut éviter que le dialogue que l'on veut à juste titre favoriser avec la nouvelle législation ne soit qu'un dialogue de sourds.

5. Il nous semble également clair que *le système des sous-traitants,* utilisé surtout pour la réalisation des travaux de développement, est une forme d'organisation du travail qui est dépassée depuis longtemps et devrait être abolie.

Elle obéit à une logique de fonctionnement qui conduit à l'exploitation d'une situation de travail contraire aux besoins des travailleurs et aux conditions socio-économiques dans lesquels ils vivent.

6. La *formation professionnelle* des mineurs est un autre aspect de la situation qui nous est apparu largement déficient, en particulier en ce qui concerne la sécurité du travail. La formation sur le tas à laquelle on s'en remet reste tout à fait imparfaite et conduit à un manque d'uniformité. Il est difficile de concevoir que les mineurs n'aient pas tous une formation sérieuse en sécurité du travail de même qu'une connaissance physique de la mine où ils travaillent (plan de la mine, de ses différentes sections et des facilités d'accès et de sortie) afin d'être quotidiennement en état de parer à toute situation dangereuse. Il semble souhaitable que les mineurs reçoivent une formation formelle au même titre que les travailleurs d'autres métiers, tels que les électriciens, les plombiers et les autres, et que cette formation soit sanctionnée officiellement par les institutions compétentes.

7. Ces mesures impliquent que les mineurs se voient reconnaître enfin un *statut professionnel réel*. La reconnaissance juridique de ce statut devrait conduire à l'institution d'un fonds de pension minier qui assure une pension aux mineurs amenés à changer d'employeur dans le secteur minier et leur donne un minimum de sécurité économique.

8. Il serait souhaitable également d'analyser la *présence du syndicalisme* dans le secteur minier et la nature du militantisme syndical. La présente étude ne s'y est arrêtée que brièvement. Cependant les opinions exprimées par les mineurs rencontrés et les questions qu'ils ont soulevées sont particulièrement pressantes quant à l'utilité des syndicats, leur fonctionnement et le rôle qu'ils ont joué jusqu'à maintenant. L'utilité fondamentale de l'action collective n'est pas remise en doute par les mineurs. On peut se demander — et répondre, avec vraisemblance, par l'affirmative — si la présence d'un syndicat à la Belmoral n'aurait pas contribué à éviter la catastrophe. Mais on doit prendre au sérieux les critiques nombreuses adressées à leur endroit et tenter de mieux comprendre à la fois l'attitude ambiguë d'un grand nombre de mineurs face aux syndicats et les problèmes de fonctionnement qui semblent enrayer l'efficacité du syndicalisme minier.

9. Finalement, il nous semble que l'analyse et la compréhension de ces questions ne peuvent pas se réaliser sans faire référence au *milieu socio-économique* et *socio-culturel* d'où originent les mineurs et où se déroule leur vie de chaque jour. La communauté de vie des centres miniers est bien à la fois représentative et tributaire de la société régionale périphérique dont l'existence est largement (dans certains cas quasi exclusivement) dépendante du complexe d'activités d'extraction primaire (forêt, mines, production hydro-électrique, agriculture). Or, malgré leur importance dans la société québécoise, nous connaissons encore mal ces milieux de travail et de vie. Les études sociologiques et anthropologiques sont peu nombreuses et celles qui existent sont parfois d'une faible utilité soit parce qu'elles datent de trop longtemps, soit qu'elles sont centrées sur des problèmes trop spécifiques. Une recherche d'envergure sur les différents milieux de vie des travailleurs québécois ne serait pas un luxe.

GLOSSAIRE

Air blast	déplacement d'air spontané.
Average	moyenne.
Blast	sautage à la dynamite.
Blaster (to blast)	faire sauter.
Boisage	ouvrage en bois visant à étayer les parois.
Bonus man	mineur reconnu pour être un travailleur très productif et qui, à ce titre, gagne des bonus très élevés; mineur qui est particulièrement avide de tels bonus.
Boulon d'ancrage	tige de fer terminée par un boulon que l'on enfonce dans les parois pour retenir des morceaux de roc qui menacent de se détacher.
Breast	front de taille.
Casser	briser le roc à la dynamite.
Caver (to cave)	s'effondrer.
Chaines	ruban utilisé par les arpenteurs pour mesurer la distance.
Chantier d'abattage	galerie creusée dans la veine minéralisée.
Char	automobile.
Chum	copain, ami, camarade (de travail).
Clairer (to clear)	renvoyer un travailleur, le remercier de ses services.
Company time	temps de la compagnie. Être payé sur le temps de la compagnie veut dire recevoir un salaire particulier pour faire une tâche qui doit être accomplie quel que soit le temps requis pour la faire.
Contracteur	entrepreneur à son propre compte spécialisé habituellement dans le forage au diamant et qui exécute des contrats de forage dans les travaux de développement.

Contremaître junior	contremaître immédiatement responsable des mineurs.
Drift	galerie de direction.
Driftman	foreur de galeries.
Driller (to drill)	forer.
Écailler (écaillage)	opération qui consiste à faire tomber, à l'aide d'une barre, les morceaux de roc qui menacent de se détacher des parois.
Forage	opération qui consiste à percer des trous en vue de les remplir de dynamite.
Fond de trou (ou culot)	partie de trou qui reste après le sautage.
Foreur ou fourreux de chien	se dit de quelqu'un qui perd son temps, est inefficace et paresseux.
Front de taille	paroi dans laquelle les trous sont forés.
Galerie	tunnel creusé dans le roc.
Helper	assistant mineur.
Jackleg	marteau perforateur avec trépied pneumatique.
Jomper (jumper) (to jump)	quitter un emploi sans avis.
Jumbo	machine sur laquelle sont montées plusieurs foreuses.
Lousse (loose)	morceau de roc qui menace de se détacher de la paroi; roche peu dure, friable.
Lunettes (de sécurité)	Verres portés par les travailleurs pour les protéger des éclats, de la poussière.
Machine man	opérateur d'équipement mécanique.
Mine rescue	sauvetage minier (équipe de...).
Missed hole	trou qui n'a pas sauté.
Monterie	tunnel vertical reliant des galeries superposées.
Muck	minerai après le sautage.
Muck machine	véhicule servant à l'évacuation du minerai.
Niaiser	se traîner les pieds — perdre son temps à l'ouvrage.
Niveau	étage de la mine.

Pilier	masse de pierre ou de minerai laissée en place pour soutenir le plafond pendant l'extraction.
Placotage	racontar, commérage.
Point de mire	objet ou endroit déterminé utilisé pour orienter les galeries.
Poudre	substance explosive utilisée pour le sautage.
Puits	tunnel vertical utilisé pour avoir accès à la mine, pour extraire le minerai ou pour ventiler la mine.
Raise	monterie.
Raiseman	foreur de monterie.
Rampe	large galerie inclinée donnant accès à la mine.
Rock-bolter	poser des « rock-bolts » i.e. des boulons d'ancrage.
Ronde	ensemble des opérations impliquées dans le forage de taille et le sautage des trous ainsi forés.
Safe	en sécurité.
Safety bonus	bonus particulier payé à la place du bonus régulier quand le travail représente des risques d'accident élevés.
Scaler (to scale)	écailler ou purger les parois des morceaux de roc qui menacent de se détacher.
Scooptram	machine servant à l'évacuation du minerai appelée chargeuse-navette.
Scrapés (scrap)	démolis physiquement.
Scrapeur (to scrape)	appareil utilisé pour aplanir la surface de l'amoncellement du minerai dans les chantiers d'abattage, afin de permettre aux mineurs de se déplacer plus facilement.
Shift	quart de travail d'une durée habituelle de huit heures.
Shift boss	contremaître général en charge de la mine pendant un quart de travail.
Stakanovisme	méthode d'augmentation du rendement du travail par des initiatives des travailleurs suscitées en particulier par l'émulation et des primes au rendement.

Stope	chantier d'abattage.
Stopeman	foreur de chantier d'abattage.
Timberman	mineur charpentier.
Toit (pilier de surface)	partie comprise entre la surface et le premier niveau de galerie de la mine.
Travers-banc	galerie transversale reliant deux galeries principales.
Trou-manqué	tour dont la charge n'a pas explosé.
Watcher (se watcher)	surveiller ; se surveiller, se tenir sur ses gardes.

ANNEXE I

COMMISSION D'ENQUÊTE BELMORAL
RECHERCHE SOCIOLOGIQUE
FÉVRIER 1981

SCHÉMA D'ENTREVUE AVEC DES MINEURS

I — HISTOIRE OCCUPATIONNELLE

A) Premier emploi :

— Quel a été votre premier emploi?
— En quelle année? Combien de temps?
— Qui était votre employeur? Où se trouvait l'entreprise? Taille de l'entreprise?
— Dans quelle(s) circonstance(s) avez-vous été amené à prendre ce travail? Comment avez-vous trouvé cet emploi?
— Pouvez-vous me donner une description détaillée de cet emploi?
— Tâche et nature du travail? Salaire et mode de rémunération? Durée de la journée de travail? Quarts? Conditions de travail? etc.
— Y avait-il un syndicat?

B) Emplois subséquents :

Description semblable pour les emplois subséquents en y ajoutant une question sur les raisons du changement d'emploi chaque fois qu'il y a changement.

C) Principal emploi :

1. ***Arrivée à la mine :***
   — Quand êtes-vous entré à l'emploi de cette compagnie?
   — Dans quelles circonstances? Comment avez-vous été recruté pour cet emploi?
   — Pourquoi avez-vous quitté votre emploi précédent?

2. ***Tâches occupées***
   — Quelle(s) tâche(s) avez-vous occupée(s) à la mine? (S'il y a eu changement de tâche) Pourquoi avez-vous changé de tâche?
   — Description la plus détaillée possible de la tâche ou des tâches s'il y en a eu plus d'une.

   a) Nature du travail
   — heures de travail et quarts;
   — phases du procès de production;
   — nature du travail à faire et procédure suivie pour l'accomplir;
   — opérations impliquées;
   — composition de l'équipe de travail; relations entre les différentes phases de la production et les équipes de travail;
   — assignation des tâches; responsabilités.

b) Salaire et mode de rémunération
- — mode de rémunération et composition du salaire;
- — taux de salaire;
- — boni et calcul du boni; les bases de calcul du boni;
- — fluctuations du boni (et du salaire total) et niveau de production, degré de danger attaché à la tâche, lieu de travail;
- — mode de satisfaction avec revenus obtenus;
- — combien de mineurs gagnent comme vous? Quels sont les salaires de mineurs les plus hauts et les plus bas dans la région?

c) Autres conditions de travail
- — santé, ventilation, état de l'équipement et des installations;
- — vacances et congés payés;
- — perception de la direction de la mine;
- — relations de travail — avec les autres mineurs
  — avec les contremaîtres
  — avec la direction
- — différence de statut entre les mineurs (à la mine en particulier, dans les mines en général), différences dans les salaires;
- — qu'est-ce qu'un « bon mineur »?;
- — règlement des conflits de travail.

d) Organigramme
Perception descriptive de l'organigramme de la mine.

D) Occupations subséquentes
Description semblable aux précédentes.
Quel a été votre revenu annuel depuis 10 ans? Votre revenu s'est-il maintenu avec l'augmentation du coût de la vie?

E) Comparaison des conditions de travail et de l'organisation du travail à la mine, à celles existant ailleurs.

a) Comment le travail à cette mine se compare-t-il à la situation qui existe dans d'autres compagnies où vous avez déjà travaillé?
- — du point de vue salaire? (raisons)
- — du point de vue des autres conditions de travail?
- — du point de vue de l'organisation du travail et de la supervision?
- — du point de vue des relations de travail avec la direction, les contremaîtres, les compagnons de travail?
- — du point de vue des contrôles et des sanctions disciplinaires prises dans les cas d'insubordination?
- — du point de vue de la sécurité au travail?
- — du point de vue de la santé au travail?
- — qu'est-ce qui fait que vous préférez travailler à telle mine plutôt qu'à telle autre?

b) À combien évaluez-vous les profits faits par la compagnie?

c) D'après vous, quels sont les facteurs qui peuvent faire varier ces profits?
- — Quelle influence la baisse actuelle du prix de l'or peut-elle avoir?
- — Quelles sont les conséquences pour les mineurs?

d) Quelle image de la Belmoral avait-on dans la population avant le 20 mai 1980?

II — PROBLÈMES DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A) Fréquence des accidents

Comme l'a montré l'accident de la Belmoral, le travail dans les mines est dangereux. D'après votre expérience, est-ce que c'est plus dangereux dans les mines que dans les autres industries?

Êtes-vous au courant de la fréquence des accidents dans les mines par rapport à d'autres industries?

B) Réglementation et observance des règlements

— Selon vous, est-ce que les règlements de sécurité dans les mines sont suffisants?
— Est-ce qu'ils sont respectés?
— Pensez-vous que le gouvernement fait assez pour la sécurité au travail dans les mines? Est-ce que l'inspection est satisfaisante?
— Y a-t-il des choses qui devraient être améliorées selon vous? Lesquelles? Pourquoi? Comment se fait-il, selon vous, que cela n'a pas encore été fait?

C) Sécurité et entreprise

— Est-ce que les compagnies font assez pour la sécurité dans les mines, selon vous?
— Y a-t-il des choses qu'elles pourraient améliorer? Lesquelles? Pourquoi? Comment se fait-il qu'elles ne l'ont pas encore fait?
— Avez-vous déjà suivi des cours de sécurité? Y en avait-il?
— Dans les cas où les travailleurs jugent une tâche dangereuse, peuvent-ils refuser de l'exécuter? Est-ce que ça a toujours été comme ça?
— Est-ce que ça vous est arrivé de refuser une tâche trop dangereuse? Quand? Où? Qu'est-ce qui s'est passé alors?
— Avez-vous eu connaissance que ce soit arrivé à d'autres dans des mines où vous avez travaillé?
— Y a-t-il un comité de sécurité à la mine où vous travaillez?
— Preniez-vous des précautions d'habitude pour vous protéger?
— Quand le contremaître envoie quelqu'un travailler dans un endroit dangereux, est-ce que ça se négocie? (conditions)
— Est-ce qu'il y a des mineurs qui ont peur de travailler sous terre?
— Après l'accident à la Belmoral, est-ce que plus de mineurs ont eu peur? Vous, est-ce que ça vous a fait quelque chose?

III — QUESTIONS DIVERSES

A) L'accident du 20 mai

— Selon vous, est-ce que l'accident du 20 mai était prévisible? (Si oui) Comment ça?
— Avez-vous vécu des accidents semblables dans le passé?
— D'après vous, qu'est-ce qui a provoqué l'accident du 20 mai? Avez-vous participé activement au sauvetage? Qu'est-ce que vous avez fait?
— Selon vous, est-ce que les opérations de sauvetage ont été bien organisées? Y a-t-il des choses que vous auriez faites autrement?

— Si un accident semblable devait se produire de nouveau dans l'avenir, comment devrait-on procéder selon vous? De la même façon qu'à la Belmoral ou autrement?
— Selon vous, est-ce que l'on aurait pu éviter l'accident de Belmoral? (Si oui) Comment aurait-on pu le faire?
— L'accident du 20 mai a été un événement dramatique important dans votre vie et dans la vie des gens de Val d'Or et des environs. Comment la population a-t-elle vécu ça?
— Qu'est-ce qui arrive aux veuves et aux enfants des mineurs qui sont morts?
— Qu'est-ce qui vous a personnellement le plus étonné dans tout ça?
— Est-ce que l'image de la Belmoral a changé depuis l'accident? (Si oui) De quelle façon?

B) Le syndicalisme

— Y avait-il des syndicats dans les mines où vous avez travaillé?
— (Si oui) Étiez-vous satisfait de la façon dont le syndicat fonctionnait? Trouvez-vous que les syndicats sont une bonne chose?
— Avez-vous participé aux activités syndicales dans le passé?
— Il n'y avait pas de syndicat à la Belmoral: savez-vous pourquoi? Pensez-vous que ça aurait été bon d'avoir un syndicat à la Belmoral? Est-ce que ça aurait changé quelque chose?
— Êtes-vous d'accord avec ce que les syndicats ont fait jusqu'ici dans les mines? Quel est le rôle des syndicats par rapport au salaire, bonus, conditions de travail (santé, sécurité, rapports avec la direction, sécurité d'emploi, etc.)

C) L'existence d'une liste noire

— On a parlé dans le passé de l'existence d'une liste noire dans les compagnies minières. Croyez-vous qu'une telle liste existe encore aujourd'hui? Qu'est-ce qui vous fait penser ça?
— Pour quelles raisons quelqu'un serait-il mis sur la liste noire?
— Est-ce que la possibilité qu'une liste noire existe vous affecte? Savez-vous si ça affecte des mineurs que vous connaissez? En est-il question dans les conversations entre mineurs? Qu'est-ce qu'ils en pensent?

D) Attitude envers le travail de mineur

— Aimez-vous le travail sous terre? Qu'est-ce que vous aimez le plus? Le moins? (salaire, possibilités d'avancement, intérêt pour le travail lui-même, rapport avec les supérieurs, avec les copains de travail, sécurité d'emploi, heures de travail, conditions de sécurité et de santé...)
— Avez-vous déjà songé à abandonner le travail dans les mines? Pourquoi? Quand y avez-vous songé? Qu'avez-vous pensé faire alors? Si vous aviez la possibilité de choisir entre un travail de bûcheron, de mineur ou en usine, lequel choisiriez-vous? Pourquoi?
— Envisagez-vous de continuer à travailler dans les mines jusqu'à votre retraite? Si oui, pourquoi? Si non, qu'est-ce que vous envisagez faire à la place? Pourquoi?

— Avez-vous des grosses dépenses prévues d'ici les cinq prochaines années? (Si oui) Lesquelles? Comment pensez-vous économiser l'argent nécessaire?
— Avez-vous un fils qui travaille dans les mines? (Si oui) Êtes-vous heureux de ça? (Si non) Que diriez-vous si votre fils venait vous dire un bon matin qu'il veut travailler dans les mines? L'encourageriez-vous?

ANNEXE II

COMMISSION D'ENQUÊTE BELMORAL
RECHERCHE SOCIOLOGIQUE
FÉVRIER 1981

FICHE D'IDENTIFICATION SOCIALE DES INTERVIEWÉS

No de code _____ Date: _____

Nom _____

Adresse _____

Date et lieu de naissance _____

Instruction (dernière année de scolarité) _____

Statut matrimonial:

célibataire _____

marié _____

veuf _____

divorcé _____

séparé _____

Si marié, année du mariage _____

âge au mariage _____

nombre d'enfants _____

Occupation présente _____

Instruction de l'épouse _____ Emploi: _____

Instruction du père _____

Occupation du père _____

Résidence du père _____

Occupation et résidence des deux grands-pères:

paternel _____

maternel _____

Parenté (oncle, frère, cousin, neveu, beau-frère) travaillant dans les mines _____

ANNEXE III

SCHÉMA D'ENTREVUE AVEC LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

A — EMPLOYÉS (syndicables)

— Nombre d'employés syndicables: — évolution dans le temps
— production-bureaux
— âge « moyen »
— ancienneté (turnover du personnel)
— spécialisés, non spécialisés.

— Types d'emplois et nombres de travailleur par type d'emploi
— changements fréquents? motifs?
— y a-t-il des travailleurs syndiqués qui assument des responsabilités dans la production.

— Avenir prévu de l'emploi à la mine.

— S'il y a syndicat:
— histoire de la syndicalisation
— luttes importantes
— relations avec patrons: — pendant la négociation
— entre négociations
— points de discorde majeurs
— points d'entente

— Principales revendications des travailleurs (salaires, sécurité, santé, sécurité d'emploi...)

— Apports principaux des fédérations et des centrales sur les questions de santé et sécurité.

B — PATRONS (non syndicables) ET LA COMPAGNIE

— Propriété: par le Moody, trouver les filiales, le conseil d'administration, les actionnaires importants.

— Obtenir une structure de l'entreprise (organigramme)

— Qui sont les patrons: — formation (ingénieur, géologue)
— importance dans la région, dans la municipalité
— gens de la région ou d'ailleurs.

— La réputation de l'entreprise: — anti-syndicale
— bon, mauvais employeur et pourquoi?
— solidité financière
— les profits de l'entreprise

— reçoit-elle des subventions des gouvernements: — lesquelles?
— selon quelles conditions?

— Organisation de la mine (physiquement): — profondeur
— nombre de niveaux (obtenir un schéma de la mine)

— Type de sol, dangers connus: — autres mines semblables ailleurs
— fermeture pour accidents
— technologie utilisée
— organisation de la production
— combien de quarts
— combien d'hommes par quart
— en quoi consiste le travail
— comment le travail se fait

— Production: — quantité
— forme du ou des produits

C — RÉGIONS

— Salaire minier moyen
— Salaire moyen de la région
— Accidents miniers majeurs dans la région, réactions de la compagnie, du syndicat, des ouvriers, etc.
— Autres mines de la région: — type de production
— emploient-elles le même genre de travailleurs.

— Savoir par la CSST le nombre d'accidents miniers dans la région.

D — RÉMUNÉRATION

— Mode de rémunération: — taux horaire par types d'emplois
— part du boni

— Écarts de salaires entre les travailleurs de production et justifiés par...

— Le bonus:
(individuel ou par équipe): — même bonus par catégorie de travailleurs
— les bases de calcul du bonus
— quantité de production
— degré de danger
— lieu de travail
— histoire du bonus
— fluctuations dans le temps
— salaires compétitifs
— augmenter les salaires parce que peu de minerai
— luttes des travailleurs

— rôle du syndicat
  — négocie
  — veut le faire disparaître
— le bonus est-il utilisé par les patrons pour discriminer, pour punir, pour faire respecter les règlements, pour des questions de sécurité
— pourquoi un bonus
  — compétitivité entre les travailleurs
  — domination des travailleurs
  — récompense
  — l'opinion des travailleurs là-dessus
  — y a-t-il une relation entre le bonus et les accidents
— si on abolit le bonus et si on paie les ouvriers à la semaine, au mois ou aux deux semaines, quelles en seraient les conséquences?

E — SÉCURITÉ (accidents et santé)

— Nombre d'accidents: où — qui (groupes occupationnels)
— Fréquence, importance (perte de journées de travail, souffrances, etc.)
— Problèmes de santé, connus ou perçus

— Comment et qui décide des règlements qui touchent à la sécurité des travailleurs: — gouvernements
  — patrons
  — syndiqués
  — décisions d'experts ou résultats de négociations

— Comment les travailleurs sont-ils informés:
  — séances d'information (syndicats, patrons...)
  — affichage
  — formation de tous les travailleurs, de quelques-uns

— Qui est responsable de la sécurité: — patrons
  — contremaîtres, chefs d'équipes
  — travailleurs

— À propos d'endroits ou de travaux dangereux:
  — comment se décide qui y va? Négociations ou laissé à l'individu?
  — y a-t-il une prime
  — est-il possible de refuser le travail? Cela s'est-il produit?

— Y a-t-il un comité de sécurité? — que fait-il? Comment fonctionne-t-il?
  — dicte-t-il des règlements?
  — cherche-t-il à faire respecter les règlements?
  — informe-t-il les travailleurs?
  — fait-il de la recherche?

— qu'est-ce que le syndicat fait sur les questions de sécurité?
  — luttes
  — griefs
  — information

— qu'est-ce que font les patrons?
  — s'en préoccupent peu
  — ne font que le minimum
  — en cas d'accident, comment réagit la direction?
    — en blâmant l'individu
    — en resserrant les contrôles
    — en aidant les victimes
  — y a-t-il des sanctions prises ou envisageables en cas de non-respect des règlements

— la réputation de la compagnie est-elle bonne en matière de sécurité?
  — selon les rapports des inspecteurs
  — selon l'opinion des travailleurs

— Pourquoi y a-t-il des accidents?
  — non-respect des règlements
  — incitation à produire plus, plus vite (la faute des compagnies)
  — inconscience individuelle
  — impossibilité de les éviter à cause du genre de travail

— Que faire à ce propos?
  — faire plus de règlements
  — faire respecter les règlements déjà en vigueur
  — changer l'organisation du travail:
    — quarts
    — nombre d'heures de travail consécutives
    — équipement
  — modifier la rémunération
  — fermer toutes les mines jusqu'à.....

ANNEXE IV

SCHÉMA D'ENTREVUE AVEC LES REPRÉSENTANTS PATRONAUX

A) Informations générales sur la compagnie
- — Plan de la mine
- — Structure de la direction de la compagnie
- — La quantité de production par jour
- — L'avenir de l'emploi à la mine

B) Renseignements sur les travailleurs
- — La formation des travailleurs
- — Les titres d'emploi et le nombre de travailleurs souterrains

C) Les plans de rémunération
- — Combien de travailleurs sont rémunérés à boni
- — L'explication du système de boni par genre d'emploi
- — Obtenir des chiffres quant aux salaires horaires, aux montants de bonis accordés

D) La sécurité et les accidents
- — Le Comité de Sécurité : date de création ; composition ; obtenir les procès-verbaux pour les douze derniers mois
- — Les règlements de sécurité
- — L'information en matière de sécurité fournie aux travailleurs
- — La question des refus de travail, des avis disciplinaires et des sanctions prises par la compagnie
- — L'équipement fourni par la compagnie
- — Les mesures prévues en cas de désastres miniers
- — Obtenir les rapports mensuels et annuels des accidents survenus sous terre pour les années '70 et '80

E) Les contracteurs (s'il y a lieu)
- — Combien de contracteurs, quel travail font-ils?
- — Le contracteur emploie combien d'hommes?
- — Respecte-t-il les mesures de sécurité dictées par la mine?
- — Leur opinion sur le travail des contracteurs

F) Varia
- — Les relations compagnies et syndicats
- — Y a-t-il une relation entre le boni et la sécurité?